

KJARASAMNINGUR

Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis

(OR)

og

Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar

(St.Rv)

Gildistími

frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018

EFNISYFIRLIT

0	Markmið og gildissvið	5
0.1	Markmið samningsaðila	5
0.2	Gildissvið	5
1	Kaup	6
1.1	Mánaðarlaun.....	6
1.2	Launaprep.....	6
1.3	Um röðun í launaflokka	6
1.4	Tímavinna	Error! Bookmark not defined.
1.5	Yfirvinnukaup.....	7
1.6	Álagsgreiðslur, vaktaálag.....	7
1.7	Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)	9
2	Vinnutími.....	10
2.1	Almennt.....	10
2.2	Dagvinna	11
2.3	Yfirvinna	11
2.4	Hvíldartími og frídagar	13
2.5	Bakvaktir og vetrarfrí.....	15
2.6	Vaktavinna	16
3	Matar- og kaffitímar	18
3.1	Neysluhlé	18
3.2	Neysluhlé í yfirvinnu	18
3.3	Vinna í neysluhléum	18
3.4	Fæði og mötuneyti	18
4	Orlof.....	20
4.1	Lengd orlofs	20
4.2	Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót	20
4.3	Orlofsárið	20
4.4	Sumarorlofstímabil.....	20
4.5	Ákvörðun orlofs	21
4.6	Veikindi í orlofi.....	21
4.7	Frestun orlofs	21
4.8	Áunninn orlofsréttur.....	21

5	Ferðir og gisting	22
5.1	Ferðakostnaður o.fl.	22
5.2	Dagpeningar innanlands.....	22
5.3	Greiðsluháttur.....	22
5.4	Akstur til og frá vinnu	22
5.5	Fargjöld erlendis	22
5.6	Dagpeningar á ferðalögum erlendis	22
5.7	Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.....	23
6	Dánar- slysa- og örorkutryggingar	24
7	Verkfæri og hlífðarfatnaður	26
7.1	Verkfæri	26
7.2	Einkennis- og hlífðarföt	26
7.3	Tjón á persónulegum munum.....	26
8	Staðgenglar	27
8.1	Staðgenglar.....	27
8.2	Launað staðgengilsstarf.....	27
8.3	Aðrir staðgenglar.....	27
9	Fræðslumál, leyfi o.fl.	28
9.1	Starfs- og endurmenntun á vegum OR.....	28
9.2	Launuð námsleyfi.....	28
10	Samstarfsnefnd	29
10.1	Samstarfsnefnd.....	29
11	Iðgjaldagreiðslur og launaseðill	30
11.1	Launaseðill	30
11.2	Félagsgjöld.....	30
11.3	Lífeyrissjóður	30
11.4	Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð.....	30
11.5	Starfsmenntunarsjóður	30
11.6	Vísindasjóður	31
11.7	Orlofssjóður	31
11.8	Skil á iðgjöldum.....	31
12	Réttindi og skyldur	32
12.1	Ráðningarsamningur	32
12.2	Uppsagnarfrestur	32
12.3	Ráðningarsamningar og ráðningarbréf.....	32

12.4	Tímabundnar ráðningar	33
12.5	Hlutastörf	33
12.6	Um framkvæmd uppsagna	33
13	Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs	35
13.1	Um tilhögun fæðingarorlofs	35
14	Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa	36
14.2	Um fjölskyldu- og styrktarsjóð	40
14.3	Gildistökuákvæði	41
15	Gildistími	42
15.1	Gildistími	42
15.2	Samningsforsendur	42
Bókanir		43
Bókun 1:	Eingreiðsla	43
Bókun 2:	Eldri samningar	Error! Bookmark not defined.
Bókun 3:	Endurhæfingarsjóður	Error! Bookmark not defined.
Bókun 4:	Leyfi frá störfum	Error! Bookmark not defined.
Bókun 5:	Áunnin réttindi	Error! Bookmark not defined.
Fylgiskjal I:	Taxtatöflur	46
Fylgiskjal II:	Röðun sumarfólks	Error! Bookmark not defined.
Reglur sjóða		55
Reglur um	vísindasjóð HM-manna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar	55
Starfsreglur	vísindasjóðs HM-manna í St.Rv.	56
Reglur fyrir	starfsmenntunarsjóð starfsmanna Reykjavíkurborgar í St.Rv.	57

0 Markmið og gildissvið

0.1 Markmið samningsaðila

0.1.1 Markmið með kjarasamningi þessum er að auka sveigjanleika launakerfisins og gera það skilvirkara þannig að tekið verði mið af þörfum og verkefnum OR og starfsmanna fyrirtækisins. OR er framsækið fyrirtæki sem leitast við að ráða til sín hæfa starfsmenn og vill greiða laun sem eru sambærileg við það sem almennt tíðkast.

0.2 Gildissvið

0.2.1 Um kjarasamning OR og St. Rv., gilda ákvæði laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur. OR viðurkennir St. Rv., sem lögformlegan samningsaðila um kaup og kjör meðlima sinna, enda hafi félagið í samþykktum sínum ákveðið að láta starfsemi sína taka til slíkra málefna.

1 Kaup

1.1 Mánaðarlaun

- 1.1.1 Mánaðarlaun starfsmanns sem gegnir fullu starfi, skulu greidd skv. launatöflum í fylgiskjali I með gildistöku frá 1. maí 2015, 1. maí 2016, 1. maí 2017 og 1. maí 2018.
- 1.1.2 Þegar unnin er 40 stunda vinnuvika að jafnaði, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi til loka starfstíma.

1.2 Launaprep

- 1.2.1 Hver launaflokkur skiptist í launaprep skv. eftirfarandi:

1. þrep yngri en 20 ára
2. þrep frá 20 ára aldri
3. þrep frá 25 ára aldri
4. þrep frá 30 ára aldri
5. þrep frá 35 ára aldri

Aldur reiknast frá upphafi næsta mánaðar eftir afmælisdag.

1.3 Um röðun í launaflokka

- 1.3.1 Eftirfarandi röðun í launaflokka skal lögð til grundvallar. Að öðru leyti vísast til fylgiskjals II.

Starfsheiti:	launaflokkur verður
Deildarstjórar	334
Sérfræðingur	325
Skrifstofumaður 3	324
Tæknimaður	322
Þjónustufulltrúar	322
Innfærslumaður	322
Bókari	321
Iðnaðarmaður	323
Skrifstofumaður 2	320
Skrifstofumaður 1	319

Röðun starfsmanna í sumarstörfum/sumarafleysingum verður eftirfarandi:**Starfsheiti: launaflokkur verður**

Almenn störf:

Fyrsta sumar í starfi hjá OR: 313

Eftir eitt sumar í starfi hjá OR: 314

Ráðninga háskólanema í sérhæfð störf:**Lokið 1. ári í námi 313****Lokið 2. ári í námi 314****Lokið 3. ári í námi 315****Lokið 4. ári í námi 316****1.4 Tímavinna**

1.4.1 Dagvinna finnst með því að deila 173,33 í mánaðarlaun viðkomandi starfsmanns.

1.5 Yfirvinnukaup

1.5.1 Tímakaup í yfirvinnu

Yfirvinna er greidd með tímakaupi. Tímakaup fyrir yfirvinnu reiknast sem 1,0385% af launaflokki og launaþrepi starfsmanns.

1.5.2 Öll vinna, sem unnin er á stórhátíðum (nýársdag, páskadag, hvítasunnudag, jóladag og eftir kl. 12.00 á aðfangadag jóla og gamlársdag) föstudaginn langa og 17. júní, greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375 % af launaflokki og launaþrepi, er starfsmaður tekur laun eftir.

1.6 Álagsgreiðslur, vaktaálag

1.6.1 Vaktaálag reiknast af dagvinnukaupi sbr. gr. 1.4. Vaktaálag skal vera:

33,33% kl. 17:00 - 24:00 mánudaga – fimmtudaga

55,00% kl. 17:00 - 24:00 föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 08:00 mánudaga - föstudaga

55,00% kl. 00:00 - 24:00 laugard., sunnud. og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 - 24:00 stórhátíðardaga sbr. 2.1.4.3

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega.

- 1.6.2 Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.4.1., með eftirtöldum hætti:

55,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga

55,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.3.

- 1.6.3 Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni:

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.5.1., með eftirtöldum hætti:

35,00% kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga

35,00% kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga

35,00% kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga

90,00% kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.3.

Greiðslur samkvæmt 1.6.2. og 1.6.3., sem tilgreindar eru hér að framan, eiga einungis við um þá starfsmenn sem ganga slíkar bakvaktir og starfa á breyttu bakvaktarfyrirkomulagi, þ.e. samkvæmt kafla 2.5., frá 1. desember 2015 að telja. Þeir starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, samkvæmt

ákvæðum kjarasamnings þessa, skulu fá launagreiðslur eins og mælt er fyrir um í kaflanum „Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.“

- 1.6.4 Greitt skal fyrir eyður í vinnutíma með vaktaálagi skv. lið 1.6.1.
- 1.6.5 Greiðsla fyrir eyður og bakvaktir á dagvinnutímabili skv. 2.2.1 er 33,33% vaktaálag.

1.7 Persónuuppbót í desember (desemberuppbót)

- 1.7.1 Starfsmaður sem er við störf í fyrstu viku nóvember skal fá greidda persónuuppbót 1. desember miðað við fullt starf tímabilið 1. janúar til 31. október. Á desemberuppbót reiknast ekki orlofsfé. Hafi starfsmaðurinn gegnt hlutastarfi eða unnið hluta úr ári skal hann fá greitt miðað við starfshlutfall á framangreindu tímabili.
- 1.7.2 Á sama hátt skal einnig starfsmaður sem látið hefur af starfi en starfað hefur samfelld a.m.k. 3 mánuði (13 vikur) á árinu fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.
- 1.7.3 Desemberuppbót fyrir hvert almanaksár miðað við fullt starf er:
 - Á árinu 2015 kr. 90.500.
 - Á árinu 2016 kr. 95.100.
 - Á árinu 2017 kr. 99.800.
 - Á árinu 2018 kr. 103.300.
- 1.7.4 Þeir tímavinnumenn sem vinna reglubundna vinnu njóta ávinnsluréttar skv. gr. 1.7.1.
- 1.7.5 Tímavinnumaður fær fulla desemberuppbót ef hann vinnur 1504 klst. á ofangreindu tímabili en ella hlutfallslega.

1.8 Launabreytingar á samningstímanum

Frá 1. maí 2015 að telja tekur gildi ný launatafla, sjá Kauptaxta fyrir árið 2015, sem fylgir kjarasamningi þessum.

- Frá 1. maí 2016 hækka laun um 5,5%.
- Frá 1. maí 2017 hækka laun um 3,0%.
- Frá 1. maí 2018 hækka laun um 2,0%

Aðrir launaliðir sem ekki sækja viðmið í launatöflu, hækka til samræmis.

2 Vinnutími

2.1 Almennt

- 2.1.1 Vinnuvika starfsmanna í fullu starfi skal vera 40 stundir, nema um skemmri vinnutíma sé sérstaklega samið. Heimilt er að semja við Starfsmannafélagið um tilflutning vinnuskyldu milli vikna eða árstíða.
- 2.1.2 Heimilt er að haga vinnu með öðrum hætti en í kafla þessum greinir með samkomulagi starfsmanna og forráðamanna OR og með skriflegu samþykki samningsaðila.

Samningsaðilum er heimilt að semja um rýmkun dagvinnutíma á virkum dögum og um ákveðið frjálsræði um það hvenær vinnuskyldu skuli gegnt, umfram þau tímamörk sem um getur í gr. 2.1.1. og um tilflutning vinnuskyldu milli vikna og árstíða.

- 2.1.3 Vinnutími starfsmanna skal vera samfelldur eftir því sem við verður komið.

2.1.4 Frídagar

2.1.4.1 Almennir frídagar eru: Laugardagar og sunnudagar.

2.1.4.2 Sérstakir frídagar eru:

1. Nýársdagur
2. Skírdagur
3. Föstudagurinn langi
4. Laugardagur fyrir páska
5. Páskadagur
6. Annar í páskum
7. Sumardagurinn fyrsti
8. 1. maí
9. Uppstigningardagur
10. Hvítasunnudagur
11. Annar í hvítasunnu
12. 17. júní
13. Frídagur verslunarmanna
14. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
15. Jóladaur
16. Annar í jólum
17. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.1.4.3 Stórhátíðardagar eru:

1. Nýársdagur
2. Föstudagurinn langi
3. Páskadagur
4. Hvítasunnudagur
5. 17. júní
6. Aðfangadagur eftir kl. 12:00
7. Jóladagur
8. Gamlársdagur eftir kl. 12:00

2.2 Dagvinna

2.2.1 Dagvinna skal unnin á tímabilinu kl. 08:00 – 17:00 frá mánudegi til föstudags.

2.2.2 Forstöðumanni er heimilt að verða við óskum einstakra starfsmanna um sveigjanlegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07:00 – 18:00 á virkum dögum. Leita skal samþykkis samningsaðila þegar slíkar heimildir eru veittar.

2.2.3 Dagvinnumaður sem vinnur hluta af vikulegri vinnuskyldu sinni utan dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1, skal fá greitt álag skv. gr. 1.6.1 á þann hluta starfs síns. Hafi verið samið um rýmkun á dagvinnutímabili, skv. 2. mgr., gr. 2.1.2, eða gr. 2.2.2 greiðist ekki álag utan þeirra tímamarka sem greinir í gr.2.2.1.

2.3 Yfirvinna

2.3.1 Yfirvinna telst sú vinna, sem fram fer utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vinnuvöku starfsmanns, svo og vinna, sem innt er af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu, þótt á dagvinnutímabili sé.

2.3.2 Öll vinna, sem unnin er á sérstökum frídögum samkvæmt, gr. 2.1.4.2 greiðist sem yfirvinna samkvæmt gr. 1.5. nema vinnan falli undir ákvæði gr. 2.6.9.

2.3.3 Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og atvinnurekanda, að safna frídögum vegna yfirvinnu, á þann hátt að yfirvinnutímar komi til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili en munur dagvinnu- og yfirvinnutímakaups er greitt við næstu reglulegu útborgun eða komi í heild til uppsöfnunar og frítöku á dagvinnutímabili. Verðgildi unninna yfirvinnutíma skal lagt til grundvallar. Samkomulag skal vera um frítöku. Frítökuréttur skv. framansögðu sem ekki hefur verið nýttur fyrir 1.maí ár hvert eða við starfslok, skal greiddur út m.v. verðgildi dagvinnustunda á greiðsludegi. Samkomulag skal vera um frítöku og hún skipulögð þannig að sem minnst röskun verði á starfsemi.“

2.3.4 Um útköll

2.3.4.1 Þegar starfsmaður er kallaður til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 3 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan þriggja klukkustunda frá því að hann fór til vinnu, en þá greiðist yfirvinna frá upphafi útkalls fram til þess að reglulegur vinnutími hefist. Ljúki útkalli áður en 3 klst. eru liðnar frá lokum

hinnar daglegu vinnu, skal greiða yfirvinnu fyrir tímann frá lokum hinnar daglegu vinnu til loka útkallsins.

- 2.3.4.2 Ef útkall hefst á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 frá mánudegi til föstudags, kl. 17:00 – 24:00 á föstudegi eða á almennum eða sérstökum frídögum skv. gr. 2.1.4.1 og gr. 2.1.4.2, skal greitt yfirvinnukaup fyrir að minnsta kosti 4 klst. nema reglulegur vinnutími hefjist innan 3 og 1/2 klst. frá því að útkall hófst en í þeim tilvikum skal greiða 1/2 klst. til viðbótar við unninn tíma.
- 2.3.5 Hafi starfsmaður skv. lögum eða samningi skemmri vikulega vinnuskyldu en gert er ráð fyrir í gr. 2.1.1 skal vinna umfram hana greidd sem hér segir:
 - 2.3.5.1 Óreglubundin vinna umfram hina skertu vinnuskyldu eða samfelld vinna skemur en einn mánuð, greiðist með því kaupi, sem greitt er fyrir yfirvinnu.
 - 2.3.5.2 Samfelld reglubundin vinna einn mánuð eða lengur innan dagvinnumarka, allt að fullri vinnuskyldu, greiðist sem reiknað hlutfall af mánaðarlaunum.
- 2.3.6 Öll yfirvinna skal greidd eftirá í einu lagi fyrir hvern mánuð eða hverja þrjátíu daga. Sama gildir um greiðslu fyrir yfirvinnu á veikindatímabili samkvæmt reglum um yfirvinnugreiðslur í veikindum.
- 2.3.7 Fari yfirmaður fram á að starfsmaður vinni yfirvinnu getur starfsmaður óskað eftir að í stað yfirvinnugreiðslu fái hann leyfi þannig að gegn hverjum yfirvinnutíma komi 1,8 klst. í dagvinnu. Heimild þessi getur að hámarki numið 5 frídögum á ári. Fari yfirvinna starfsmanns í tilteknum mánuði fram úr einum

fimmta af vinnuskyldu hans, skal hann hafa val milli leyfis og launa sem því nemur, þannig að 1,8 klst. komi í stað unninnar yfirvinnustundar. Slík leyfi má aðeins taka í samráði við starfsmannastjóra OR.

Ákvæði greinar 2.3.7. tekur ekki til starfsmanna sem OR greiðir laun sem samið hefur verið um að séu greidd með fastri yfirvinnu.

2.4 Hvíldartími og frídagar

2.4.1 Gildissvið o. fl.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ, BHM, BSRB og KÍ og samninganefndar ríkisins, Reykjavíkurborgar og Launanefndar sveitarfélaga, frá 23. janúar 1997 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.4.2 Daglegur hvíldartími - Um skipulag vinnutíma.

Vinnutíma skal haga þannig að á 24 stunda tímabili, reiknað frá skipulögðu/venjubundnu upphafi vinnudags starfsmanns, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til tímabilsins frá kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími á 24 klst. tímabili fari umfram 13 klst.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mín. hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 **Vaktaskipti.** Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár.

Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oftar en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 **Sérstakar aðstæður.** Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávika frá daglegum hvíldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld

að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvíld, sé þess nokkur kostur.

2.4.4 Vikulegur hvíldardagur

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur hvíldardagur vera á sunnudegi og starfsmaður fá frí á þeim degi. Þó má stofnun með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað, skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

2.4.5 Frítökuréttur

2.4.5.1 **Almenn skilyrði frítökuréttar.** Hafi stjórnandi metið það svo að brýna nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvíld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

2.4.5.2 **Samfelld hvíld rofin með útkalli – Frítökuréttur miðað við lengsta hlé.** Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 stunda tímabils miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem vantar upp á að 11 klst. hvíld er náð, miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. (dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem vantar upp á 11 klst. hvíld.

2.4.5.3 **Vinna umfram 16 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni meira en 16 klst. á einum sólarhring, þ.e. af hverjum 24 klst. miðað við skipulagt/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.4 **Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.** Í þeim sérstöku undantekningartilvikum að brýna nauðsyn ber til að starfsmaður vinni samfelt 24 klst. á einum sólarhring skal starfsmaður njóta hliðstæðra réttinda og gildir um starfsmenn sjúkrahúsa við slíkar aðstæður.

2.4.5.5 **Vinna á undan hvíldardegi, sbr. 2.4.** Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, eða vaktar, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án

frádráttar á þeim launum sem hann annars hefði fengið, ella safnast upp frítökuréttur, 1½ klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

- 2.4.5.6 Mánaðarlega skal starfsmaður upplýstur um uppsafnaðan frítökurétt sinn á hverjum tíma.
- 2.4.5.7 **Frítaka.** Frítökuréttur skal veittur í samráði við starfsmann enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar stundir og skal frítaka ekki veitt í styttri lotum en það. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.
- 2.4.5.8 **Greiðsla hluta frítökuréttar.** Heimilt er að greiða út ½ klst. (í dagvinnu) af hverri 1½ klst. sem starfsmaður hefur áunnið sér í frítökurétt, óski hann þess.
- 2.4.5.9 **Uppgjör við starfslok.** Við starfslok skal ótekinn frítökuréttur gerður upp með sama hætti og orlof. Frítökuréttur fyrnist ekki.
- 2.4.5.10 Æðstu stjórnendur og aðrir þeir sem ráða vinnutíma sínum sjálfir

Aðilar þessir geta eðli málsins samkvæmt ekki áunnið sér frítökurétt, sbr. einnig gildissvið vinnuverndarákvæða um þá í tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EC, 1.tl., a-liðar, 17.gr. og 4.mgr., 1.gr. framangreinds samnings aðila vinnumarkaðarins dags. 23.01.1997.

2.5 Bakvaktir

- 2.5.1 Með bakvakt er átt við að starfsmaður sé ekki við störf en reiðubúinn til að sinna útkalli. Bakvaktir eru tvenns konar, annars vegar þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili og hins vegar þar sem starfsmaður skal samkvæmt ákvörðun OR vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni. Um greiðslur fyrir bakvaktir sjá ákvæði greina 1.6.2. annars vegar og 1.6.3. hins vegar Starfsmaður sem starfar á bakvöktum nýtur greiðslu bakvaktarálags annað hvort samkvæmt gr. 1.6.2. eða gr. 1.6.3.
- 2.5.2 Bakvaktargreiðsla fellur niður þann tíma sem yfirvinnukaup er greitt.
- 2.5.3 Heimilt er samningsaðilum að semja um annað fyrirkomulag greiðslu fyrir bakvaktir en að framan greinir. T.d. er heimilt að semja um ákveðinn fjölda klukkustunda fyrir bakvakt án tillits til tímalengdar. Ef samið er um aðrar bakvaktargreiðslur en um getur í gr. 2.5.1 skal, að teknu tilliti til útkallatíðni og lengdar útkalla á tilteknu viðmiðunartímabili, semja um að bakvaktargreiðslur falli ekki niður í útköllum, að hluta til eða öllu leyti.
- 2.5.4 Ákvörðun um að taka upp bakvaktir og slíta þeim skal tekin og tilkynnt starfsmönnum með minnst tveggja vikna fyrirvara.

2.5.5 Sé starfsmanni, sem ekki er á bakvakt gert að sinna þjónustu í frítíma sínum skal samið um þóknun vegna þess ónæðis sem af því hlýst. Tilgreina skal þóknun í ráðningarsamningi.

2.6 Vaktavinna

2.6.1 Þeir, sem vinna á reglubundnum vöktum skulu fá álag fyrir unnin störf á þeim tíma sem fellur utan venjulegs dagvinnutímabils skv. gr. 2.2.1 .

2.6.2 Þar sem unnið er á reglubundnum vöktum, skal vaktskrá, er sýnir væntanlegan vinnutíma hvers starfsmanns, lögð fram mánuði áður en fyrsta „vakt“ samkvæmt skránni hefst, nema samkomulag sé við starfsmenn um skemmri frest.

2.6.3 Sé vaktskrá breytt sbr. gr. 2.6.2 með skemmri fyrirvara en 24 klst. skal viðkomandi starfsmanni greitt aukalega 3 klst. í yfirvinnu. Sé fyrirvarinn 24 klst. til 168 klst. (1 vika) skal greiða 2 klst. í yfirvinnu (Hér er átt við skylduvaktir).

2.6.4 Við samningu vaktskrár skal þess gætt, að helgidagavinna skiptist sem jafnast á starfsmenn.

2.6.5 Að jafnaði skulu vaktir vera á bilinu 4 – 10 klst. Heimilt er að semja um aðra tímalengd vakta sbr. grein 2.1.2.

2.6.6 Breytingar frá gr. 2.6.5 eru heimilar með samkomulagi, skv. ákvæðum í gr. 2.1.2.

2.6.7 Skipulagi vaktavinnu skal haga þannig að starfsmenn fái að jafnaði tvo samfellda frídaga í viku.

Heimilt er með samþykki St.Rv. að flytja frídaga milli vikna.

2.6.8 Starfsmaður sem vinnur á reglubundnum vöktum alla daga ársins, getur í stað greiðslna skv. gr. 2.6.9 fengið frí á óskertum föstum launum í 88 vinnuskyldustundir á ári miðað við fullt starf í heilt ár. Vinnu sem fellur á sérstaka frídaga og stórhátíðardaga sbr. framanritað, skal auk þess launa með álagi skv. gr. 1.6.1, sé þessi

kostur valinn. Ávinnsla leyfisins miðast við almanaksárið. Starfsmaður sem óskar eftir að breyta vali sínu á milli leyfis og greiðslu, skal tilkynna það skriflega til fyrirtækis fyrir 1. desember næst á undan.

Ávinnslutímabilið er almanaksárið, þ.e. 1. janúar til og með 31. desember. Leyfi þessi ber að taka utan sumarorlofstímabilsins, sem er 15. maí til og með 30. september. Ekki er heimild til að flytja leyfi þessi milli ára.

2.6.9 Aðilar eru sammála um, að þeir vaktavinnumenn, sem eigi notfæra sér heimild skv. gr. 2.6.8, eigi kost á svofelldum uppgjörsmáta:

Greitt verði skv. vaktskrá yfirvinnukaup (tímakaup) skv. gr. 1.5.1 fyrir vinnu á sérstökum frídögum og stórhátíðardögum skv. gr. 1.5.2 þó aldrei minna en 8 klst. fyrir hvern merktan vinnudag. Bættur skal hver dagur, sem ekki er merktur vinnudagur á vaktskrá og fellur á sérstakan frídag eða stórhátíðardag, annan en laugardag eða sunnudag (laugardagur fyrir páska undanskilinn) með greiðslu yfirvinnukaups í 8 klst. eða með öðrum frídegi.

Falli frídagur vaktavinnumanns samkvæmt vaktskrá á tímabilinu frá mánudegi til föstudags á sérstaka frídaga eða stórhátíðardaga, svo og á laugardaginn fyrir páska, skal hann bættur með öðrum frídegi eða með yfirvinnukaupi í 8 klst. fyrir hvern frídag.

Falli sérstakur frídagur eða stórhátíðardagur á laugardag, (að undanskildum laugardeginum fyrir páska) eða sunnudag, er hann hvorki bættur með öðrum frídegi né greiðslu.

2.6.10 Starfsfólk í vaktavinnu hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsmönnum er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, þegar því verður við komið starfsins vegna. Vegna takmörkunar þeirrar, sem að ofan greinir á matar- og kaffitímum skal telja hverja vakt, sem unnin er til uppfyllingar vikulegri vinnuskyldu, 25 mínútum lengri en raunverulegri viðveru nam.

2.6.11 Vinni vaktavinnumenn yfirvinnu eða aukavakt, skal til viðbótar unnum tíma greiða 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma, nema starfsmaðurinn taki matar- og kaffitíma á vaktinni. Skulu þá þeir matar- og kaffitímar teljast til vinnutímans allt að 12 mínútur fyrir hvern fullan unninn klukkutíma.

2.6.12 Samið skal við starfsmenn sem ganga vaktir alla daga ársins um leyfi vegna vinnu á sérstökum frídögum skv. gr. 2.6.8 í kjarasamningi í samræmi við þá vinnu, sem lendir á slíkum frídögum.

2.6.13 Starfsmenn, sem vinna reglubundna vaktavinnu, skulu undanþegnir næturvöktum, ef þeir óska, er þeir hafa náð 55 ára aldri. Vaktaálag er þó aðeins greitt fyrir þær unnar stundir, sem falla utan dagvinnutímabils.

3 Matar- og kaffítímar

3.1 Neysluhlé

- 3.1.1 Matartími á dagvinnutímabili telst ekki til vinnutíma. Matartími, 30 mínútur, skal vera á tímabilinu kl. 11:30-13:30.
- 3.1.2 Heimilt er að lengja, stytta eða fella niður matartíma með samkomulagi fyrirsvaramanna OR og einfalds meirihluta þeirra starfsmanna, sem málið varðar.
- 3.1.3 Sé matartíma á dagvinnutímabili breytt skv. gr. 3.1.2 lýkur dagvinnutímabili þeim mun síðar eða fyrr. Séu matartímar lengdir samkvæmt gr. 3.1.2 telst lengingin ekki til vinnutímans.
- 3.1.4 Á venjulegum vinnudegi skulu vera tveir kaffítímar, 15 mínútur fyrir hádegi og 20 mínútur eftir hádegi, og teljast þeir til vinnutíma.
- 3.1.5 Kaffítíma má lengja, stytta eða fella niður með sama hætti og matartíma.

3.2 Neysluhlé í yfirvinnu

- 3.2.1 Sé unnin yfirvinna, skulu neysluhlé vera sem hér segir: kl. 19:00-20:00, kl. 24:00-00:20, kl. 03:30-04:00, kl. 06:45-07:00. Neysluhlé á frídögum skv. gr. 2.1.4 skal vera 1 klst. á tímanum frá 11:30-13:30, en að öðru leyti skulu neysluhlé í yfirvinnu á frídögum, á tímabilinu frá kl. 08:00-17:00, vera þau sömu og í dagvinnu og teljast til vinnutímans. Neysluhlé í yfirvinnu má taka með öðrum hætti með samkomulagi á vinnustað. Þessi ákvæði gilda ekki, ef ákvörðun um yfirvinnu er einungis í höndum starfsmanns.

3.3 Vinna í neysluhléum

- 3.3.1 Sé unnið í neysluhléi þannig að það nái ekki fullum umsömdum tíma, skal neysluhlé að sama hluta greiðast með yfirvinnukaupi.

3.4 Fæði og mötuneyti

- 3.4.1 Starfsmenn, sem eru við störf á föstum vinnustað, skulu hafa aðgang að matstofu eftir því sem við verður komið. Matstofa telst sá staður í þessu tilviki, þar sem hægt er að bera fram heitan og kaldan mat, aðfluttan eða eldaðan á staðnum. Húsakynni og aðstaða skulu vera í samræmi við kröfur viðkomandi heilbrigðisyfirvalda. Starfsmenn greiði efnisverð matarins, en annar rekstrarkostnaður greiðist af OR.
- 3.4.2 Á þeim vinnustöðum, þar sem ekki eru starfrækt mötuneyti, skal reynt að tryggja starfsmönnum aðgang að nærliggjandi mötuneyti á vegum OR eða látinn í té útbúnaður til að flytja matinn á matstofu vinnustaðar, þannig að starfsmönnum sé flutningur matarins að kostnaðarlausu.
- 3.4.3 Starfsmenn, sem ekki njóta mataraðstöðu samkvæmt grein 3.4.1-3.4.2 skulu fá það bætt með kr. 328,50 fyrir hvern vinnuskyldudag. Upphæðin skal taka breytingum þann 1. ágúst ár hvert í samræmi við

breytingar á matar- og drykkjavörulið í vísitölu neysluverðs. Vísitala júlímánaðar 2005, 117,6 stig er grunnvísitala. Eftirfarandi skilyrði skulu vera uppfyllt:

- a) Vinnuskylda starfsmanns sé minnst sem svarar hálfri stöðu á viku.
- b) Starfsmaður hafi vinnuskyldu frá kl. 11:00-14:00 að frádregnu matarhléi eða eftir atvikum kl. 18:00 - 20:30.
- c) Matarhlé sé 1/2 klst.

3.4.4 Ef OR kaupir mat hjá þriðja aðila, þ.e. utan mötuneyta fyrirtækisins, skulu starfsmenn greiða sambærilega upphæð er svarar til þess sem greitt er í mötuneytum OR samkvæmt gr. 3.4.1.

4 Orlof

4.1 Lengd orlofs

- 4.1.1 Lágmarksorlof skal vera 192 vinnuskyldustundir miðað við fullt ársstarf. Starfsmaður, sem unnið hefur hluta af fullu starfi eða hluta úr ári, skal fá orlof 16 vinnuskyldustundir fyrir fullt mánaðarstarf.

Pegar starfsmaður í vaktavinnu fer í orlof, skal hann fá óyggjandi upplýsingar um, hvenær hann skuli mæta á vakt að orlofi loknu, og skal þá að jafnaði miða við, að vaktskrá haldist óbreytt.

- 4.1.2 Starfsmaður, sem náð hefur 30 ára aldri á því almanaksári, sem tímabil sumarorlofs tilheyrir, fær að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

Starfsmaður, sem náð hefur 38 ára aldri fær enn að auki orlof, sem svarar til 24 vinnuskyldustunda í dagvinnu.

4.2 Orlofsfé, orlofsframlag og orlofsuppbót

- 4.2.1 Starfsmaður skal fá 10,17% orlofsfé á yfirvinnu og álagsgreiðslur samkvæmt samningi þessum. Við 30 ára aldur skal hann fá 11,59%. Við 38 ára aldur skal hann fá 13,04%.

- 4.2.2 Hinn 1. júní skal starfsmaður sem er í starfi til 30. apríl næst á undan fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, er miðast við fullt starf næstliðið orlofsár. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

Hafi starfsmaður látið af starfi á orlofsárinu vegna aldurs eða eftir a.m.k. 3 mánaða (13 vikna) samfelld starf á orlofsárinu skal hann fá greidda orlofsuppbót hlutfallslega miðað við unninn tíma og starfshlutfall. Sama gildir ef starfsmaður var frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu OR lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum. Orlofsuppbót er föst fjárhæð og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum samningsins. Á orlofsuppbót reiknast ekki orlofsfé.

Orlofsuppbót fyrir hvert orlofsár (1.maí til 30. apríl) miðað við fullt starf er:

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2015 verði orlofsuppbót kr. 42.000.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2016 verði orlofsuppbót kr. 44.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2017 verði orlofsuppbót kr. 46.500.

Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2018 verði orlofsuppbót kr. 48.000.

4.3 Orlofsárið

- 4.3.1 Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4.4 Sumarorlofstímabil

- 4.4.1 Tímabil sumarorlofs er frá 15. maí til 30. september.

- 4.4.2 Starfsmaður á rétt á að fá 160 vinnuskyldustunda orlof sitt á sumarorlofstímabili og allt að fullu orlofi á sama tíma verði því við komið vegna starfa fyrirtækis.
- 4.4.3 Sé orlof eða hluti orlofs tekið eftir að sumarorlofstímabili lýkur, skal sá hluti orlofsins lengjast um $\frac{1}{4}$. Það sama gildir um orlof sem tekið er fyrir sumarorlofstímabil skv. beiðni fyrirtækis.

4.5 Ákvörðun orlofs

- 4.5.1 Yfirmaður ákveður í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Honum er skylt að verða við óskum starfsmanna um, hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Yfirmaður skal fá skriflegar óskir starfsmanna um orlofstöku og skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir upphaf sumarorlofstímabils, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Vetrarorlof skal ákvarðað með minnst eins mánaðar fyrirvara.

4.6 Veikindi í orlofi

- 4.6.1 Veikist starfsmaður í orlofi, telst sá tími, sem veikindum nemur, ekki til orlofs, enda tilkynni starfsmaður um veikindi án ástæðulausrar tafar og sanni með læknisvottorði, að hann geti ekki notið orlofs, ella verður það ekki tekið til greina.

4.7 Frestun orlofs

- 4.7.1 Lágmarksorlof er 192 vinnuskyldustundir. Nú tekur starfsmaður ekki það viðbótarorlof eitthvert ár, sem hann kann að eiga, skv. ósk yfirmanns, og á hann þá rétt á, með samþykki yfirmanns, að leggja saman viðbótarorlof þess árs við orlof næsta árs til orlofstöku síðara árið.

4.8 Áunninn orlofsréttur

- 4.8.1 Greiða skal dánarbúi áunninn orlofsrétt látins starfsmanns.

5 Ferðir og gisting

5.1 Ferðakostnaður o.fl.

- 5.1.1 Kostnaður vegna ferðalaga innanlands á vegum Orkuveitu Reykjavíkur skal greiðast eftir reikningi, enda fylgi fullnægjandi frumgögn. Sama gildir, ef hluti vinnudags er unninn svo langt frá föstum vinnustað, að starfsmaður þarf að kaupa sér fæði utan heimilisins eða fasts vinnustaðar.
- 5.1.2 Starfsmenn skulu fá fyrirframgreiðslu áætlaðs ferðakostnaðar.
- 5.1.3 Um uppgjör ferðakostnaðar, þar með talið akstursgjald, fer eftir sömu reglum og uppgjör yfirvinnu.

5.2 Dagpeningar innanlands

- 5.2.1 Greiða skal gisti- og fæðiskostnað með dagpeningum, sé um það samkomulag eða ekki unnt að leggja fram reikninga.
- 5.2.2 Dagpeningar á ferðalögum innanlands skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.3 Greiðsluháttur

- 5.3.1 Fyrirfram skal af OR og starfsmanni ákveðið, hvaða háttur á greiðslu ferðakostnaðar skal viðhafður hverju sinni.

5.4 Akstur til og frá vinnu

- 5.4.1 Starfsmaður skal sækja vinnu til fasts ráðningarstaðar (heimastöðvar/fastrar vinnustöðvar) á eigin vegum og í tíma sínum.
- 5.4.2 Hefjist vinnutími starfsmanns, eða sé hann kallaður til vinnu á þeim tíma, sem almenningsvagnar ganga ekki, skal honum séð fyrir ferð eða greiddur ferðakostnaður. Sama gildir um lok vinnutíma.
- 5.4.3 Heimilt er að semja nánar um hvernig ákvæði greinar þessarar skuli framkvæmd í einstökum tilfellum svo og ef um sérstakar aðstæður er að ræða, til dæmis dvöl í óbyggðum, á sjó eða langdvöl á ferðum.

5.5 Fargjöld erlendis

- 5.5.1 Fargjöld á ferðalögum erlendis skulu greiðast eftir reikningi, enda fylgi ávallt farseðlar.

5.6 Dagpeningar á ferðalögum erlendis

- 5.6.1 Annar ferðakostnaður á ferðalögum erlendis greiðist með dagpeningum, sem skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins.

5.6.2 Af dagpeningum á ferðalögum erlendis ber að greiða allan venjulegan ferðakostnað, annan en fargjöld, svo sem kostnað vegna ferða að og frá flugvöllum, fæði, húsnæði, minni háttar risnu, hvers konar persónuleg útgjöld.

5.7 Dagpeningar vegna námskeiða o.fl.

5.7.1 Dagpeningar vegna námskeiða, þjálfunar- og eftirlitsstarfa skulu fylgja ákvörðunum Ferðakostnaðar-nefndar ríkisins.

5.8 Ólaunaðir frídagar á ferðum

5.8.1 Þurfi starfsmaður að ósk fyrirtækis að ferðast milli landa á ólaunuðum frídögum, skal hann þegar heim er komið fá frí sem samsvarar 8 dagvinnuklukkustundum fyrir hvern frídag sem þannig glatast, enda hafi ekki verið tekið tillit til þess við ákvörðun launa. Um töku þessara frídaga fer með sama hætti og ákveðið er í kaflanum um lágmarkshvöld og frítöku“

6 Dánar- slysa- og örorkutryggingar

- 6.1.1 OR tryggir það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri læknisfræðilegri örorku og/eða tímabundinni örorku af völdum slyss við vinnu eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Ef starfsmaður hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.
- 6.1.2 Vátrygging gildir í ferðum innanlands og utan sem farnar eru á vegum OR
- 6.1.3 Tryggingin skal ná til slysa, er verða við íþróttaiðkun, keppni og leiki, enda hafi slíkt farið fram á vegum OR eða starfsmannafélags og ætlast sé til þátttöku í slíkri iðkun sem hluti af starfi starfsmanna. Ekki skiptir máli að þessu leyti hvort slysið verður á hefðbundnum vinnutíma eða utan hans. Undanskilin eru slys er verða í hnefaleikum, hvers konar glímu, akstursíþróttum, drekaflugi, svifflugi, teygjustökki, fjallaklifri sem krefst sérstaks búnaðar, bjargsigi, froskköfun og fallhlífastökki.
- 6.1.4 Tryggingin greiðir ekki bætur vegna slyss, sem hlotist hefur af notkun skráningarskyldra vélknúinna ökutækja og er bótaskyld skv. lögboðinni ökutækjetryggingu, hvort heldur ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda skv. umferðarlögum.
- 6.1.5 Tryggingin tekur gildi gagnvart starfsmanni þegar hann hefur störf fyrir OR (fer á launaskrá) og fellur úr gildi þegar hann hættir störfum.
- 6.1.6 Vísitala og vísitölutenging bóta

Vátryggingafjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs til verðtryggingar sem gildir frá 1. febrúar 2008 (286,2 stig) og breytast 1. dag hvers mánaðar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar.

Bótafjárhæðir reiknast á grundvelli vátryggingarfjárhæða á slysdegi en breytast með vísitölu neysluverðs til verðtryggingar í réttu hlutfalli við breytingu vísitölnunnar frá slysdegi til uppgjörsdags.

- 6.1.7 Dánarbætur
- 6.1.7.1 Valdi slys dauða vátryggðs innan þriggja ára frá slysdegi, greiðast réttthafa dánarbætur að frádregnum þegar útgreiddum bótum fyrir varanlega læknisfræðilega örorku vegna sama slyss.
- 6.1.8 Dánarbætur eru:

Til eftirlifandi maka skulu bætur nema kr. 7.000.000

Með maka er átt við einstakling í hjúskap, staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð með hinum látna.

Til hvers ólögráða barns sem hinn látni fór með forsjá með eða greiddi meðlag með samkvæmt barnalögum nr. 76/2003 skulu bætur vera jafnháar heildarfjárhæð barnalífeyris skv. almannatryggingalögum hverju sinni, sem það hefði átt rétt til vegna andlátsins til 18 ára aldurs. Um er að ræða eingreiðslubætur. Við útreikning bóta skal miðað við fjárhæð barnalífeyris á dánardegi. Bætur til hvers barns skulu þó aldrei nema lægri fjárhæð en kr. 2.000.000. Skulu bætur til barna greiddar út til þess sem fer með forsjá þeirra eftir andlát vátryggðs. Til hvers ungmennis á aldrinum 18-22 ára, sem áttu sama

lögheimili og hinn látni og voru sannanlega á framfærslu hans skulu bætur vera kr. 500.000. Hafi hinn látni verið eini framfærandi barns eða ungmennis hækka bætur um 100%.

Hafi hinn látni sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum 67 ára eða eldri, skal hið eftirlifandi foreldri eða foreldrar sameiginlega fá bætur er nema kr. 500.000.

Eigi hinn látni ekki maka skv. tölulið 1. greiðast dánarbætur kr. 500.000. til dánarbús hins látna.

6.1.9 Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli læknisfræðilegar afleiðingar slyss. Skal varanleg örorka metin til stiga samkvæmt töflu um miskastig, sem gefnar eru út af Örorkunefnd og skal matið miðast við heilsufar tjónþola eins og það er þegar það er orðið stöðugt.

Grunnfjárhæð örorkubóta er kr. 11.400.000. Bætur vegna varanlegrar örorku skulu reiknast þannig að fyrir hvert örorkustig frá 1-25 greiðast kr. 114.000, fyrir hvert örorkustig frá 26-50 greiðast kr. 228.000, fyrir hvert örorkustig frá 50-100 greiðast kr. 456.000. Bætur vegna 100% varanlegrar örorku eru því kr. 31.350.000.

Örorkubætur skulu jafnframt taka mið af aldri tjónþola á slysdegi þannig að bætur lækki um 2% fyrir hvert aldursár eftir 50 ára aldur. Eftir 70 ára aldur lækki bætur um 5% af grunnfjárhæð fyrir hvert aldursár. Aldurstenging örorkubóta skal þó aldrei leiða til meiri skerðingar en 90%.

6.1.10 Bætur vegna tímabundinnar örorku

Valdi slys tímabundinni örorku skal trygging greiða dagpeninga í hlutfalli við starfsorkumissinn fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til starfsmaður verður vinnufær eftir slysið eða þar til örorkumat hefur farið fram, þó ekki lengur en í 37 vikur.

Dagpeningar vegna tímabundinnar örorku eru kr. 25.000 á viku. Ef starfsmaður er vinnufær að hluta greiðast dagpeningar hlutfallslega.

Dagpeningar úr tryggingu greiðast til atvinnurekanda meðan starfsmaður fær greidd laun samkvæmt kjarasamningi eða ráðningarsamningi, en síðan til starfsmanns.

6.1.11 Bætur vegna slysa í frítíma

Auk tryggingar skv. gr. 6.1.1 tryggir OR það launafólk, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku af völdum slyss í frítíma. Vátryggingarfjárhæðir vegna slysa í frítíma skulu vera 60% af fjárhæðum skv. gr. 6.1.8 - 6.1.9. Ákvæði kafla þessa um afmörkun slysatryggingar og ábyrgðartakmörkun gilda einnig um frítímaslysatryggingu.

6.1.12 OR ber að kaupa tryggingu hjá tryggingafélagi með starfsleyfi hér á landi sem fullnægir ofangreindum skilyrðum kjarasamningsins um slysatryggingar.

Að öðru leyti en tiltekið er í þessum kafla samningsins skulu gilda um trygginguna skilmálar viðkomandi tryggingafélags og ákvæði laga um vátryggingarsamninga nr. 30/2004.

Ofangreind ákvæði um slysatryggingar og nýjar bótafjárhæðir taka til slysa sem verða eftir 1. júlí 2008.

7 Verkfæri og hlífðarfatnaður

7.1 Verkfæri

- 7.1.1 Starfsmenn eru eigi skyldugir að leggja sér til verkfæri eða sérstakan búnað á ferðalögum nema um það sé samið.

7.2 Einkennis- og hlífðarföt

- 7.2.1 Þar sem krafist er einkennis- eða vinnufatnaðar, skal starfsmönnum séð fyrir slíkum fatnaði, þeim að kostnaðarlausu. Það er í valdi OR hvort að fatnaðurinn sé afhentur starfsmanni til eignar eða afnota.
- 7.2.2 Starfsmönnum skal séð þeim að kostnaðarlausu fyrir þeim hlífðarútbúnaði, sem krafist er skv. lögum, reglugerðum eða reglum sem settar eru af OR, enda er starfsmönnum skylt að nota hann.
- 7.2.3 Hreinsun á þeim fatnaði sem hér að framan er nefndur skal látinn starfsmanni í té að kostnaðarlausu eftir þörfum. Meiri háttar viðgerðir og tjón á slíkum fatnaði skal bætt af OR hálfu. Sé starfsmanni afhentur vinnufatnaður til eignar skal hann sjálfur sjá um hreinsun og viðhald hans.
- 7.2.4 Óheimilt er að láta starfsmanni í té greiðslu í stað fatnaðar.
- 7.2.5 Er starfsmaður lætur af starfi, skal hann skila þeim einkennis-, vinnu- eða hlífðarfatnaði er hann hefur fengið, enda hafi hann ekki fengið fatnaðinn til eignar.
- 7.2.6 OR getur sett nánari reglur um einkennis- eða hlífðarútbúnað að viðhöfðu samráði við trúnaðarmann um þær leiðir.

7.3 Tjón á persónulegum munum

- 7.3.1 Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanna.
- 7.3.2 Verði starfsmaður fyrir eignatjóni er orsakast af bruna á vinnustað hans, skal það bætt eftir mati, enda sé um að ræða algengan fatnað og muni sem tíðkast að geyma á vinnustað mannsins.
- 7.3.3 Vanræksla starfsmanns á notkun viðeigandi hlífðar- og öryggisbúnaðar getur leitt til missis bóta vegna tjóns hans á persónulegum munum skv. gr. 7.3.1 og 7.3.2.

8 Staðgenglar

8.1 Staðgenglar

- 8.1.1 Aðilar eru um það sammála, að eigi þurfi að jafnaði að fela starfsmanni sérstaklega að gegna starfi yfirmanns nema fjarvera yfirmanns vari lengur en 5 vinnudaga samfellt.

8.2 Launað staðgengilsstarf

- 8.2.1 Sé aðalstarf starfsmannsins launað sem staðgengilsstarf yfirmanns, ber starfsmanninum laun skv. flokki yfirmanns, gegni hann starfi hans lengur en 4 vikur samfellt eða hafi hann gengt starfi yfirmanns lengur en 6 vikur á hverjum 12 mánuðum. Laun skv. flokki yfirmanns greiðast einungis frá lokum nefndra 4 eða 6 vikna.

8.3 Aðrir staðgenglar

- 8.3.1 Starfsmaður, sem ekki er í stöðu staðgengils yfirmanns, en er falið að gegna störfum yfirmanns í forföllum hans eða störfum annars hærra launaðs starfsmanns, skal taka laun skv. launaflokki hins forfallaða starfsmanns þann tíma, er hann gegnir starfi hans.

9 Fræðslumál, leyfi o.fl.

9.1 Starfs- og endurmenntun á vegum OR.

- 9.1.1 Starfsmenn skulu eiga kost á fræðslu og símenntun til að auka við þekkingu sína og faglega hæfni. Gert er ráð fyrir að OR setji fram áætlun um starfsþróun fyrir alla starfsmenn í starfsáætlun sinn í starfsmannamálum til að tryggja eðlilega starfsþróun og símenntun starfsmanna í samræmi við starfsmannastefnu OR.
- 9.1.2 Þeir starfsmenn, sem sækja fræðslu- eða þjálfunarnámskeið samkvæmt beiðni stofnunar sinnar, skulu halda reglubundnum launum á meðan og fá greiddan kostnað samkvæmt 5. kafla.

9.2 Launuð námsleyfi

- 9.2.1 Starfsmenn sem starfað hafa hjá OR samfelld í 2 ár skulu eiga kost á launuðu námsleyfi til að sækja skipulagt starfsnám, framhalds- eða endurmenntunarnám, sbr. 9.2.2. Leyfi skv. framanskráðu er einungis veitt til náms sem nýtist í starfi hjá OR.
- 9.2.2 Umsókn um námsleyfi berist starfsmannastjóra OR, sem tekur ákvörðun um veitingu leyfis. Til hliðsjónar við ákvörðunar skal hafa eftirfarandi viðmið:

Eftir 2ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 1 mánuð.

Eftir 3ja ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 2 mánuði.

Eftir 5 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 3 mánuði.

Eftir 7 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 6 mánuði.

Eftir 10 ára starf er heimilt að veita leyfi í allt að 9 mánuði.

Dreifra má leyfi á lengri tíma, eða allt að þrjú ár, t.d. ef lagt er stund á fjarnám eða nám með vinnu.

Líða þurfa a.m.k. 18 mánuðir milli námsleyfa. Eftir 6 mánaða eða lengra leyfi þurfa að líða a.m.k. 36 mánuðir.

- 9.2.3 Starfsmaður haldi föstum launum í námsleyfi. Miðað skal við meðaltalsstarfshlutfall hafi starfsmaður ekki verið í fullu starfi þann tíma er hann ávinnur sér réttindi. Laun starfsmanns greiddast af OR.
- 9.2.4 Heimilt er að binda námsstyrki og greiddan kostnað OR vegna starfsmanna, svo sem vegna viðamikillar endurmenntunar þeirra, skilyrði um áframhaldandi starf hjá OR í allt að 12 mánuði að námi loknu.
- 9.2.5 Verði ágreiningur um framkvæmd ákvæða 9.2.1-9.2.4 skal leggja hann undir samstarfsnefnd.

10 Samstarfsnefnd

10.1 Samstarfsnefnd

- 10.1.1 Samstarfsnefnd samningsaðila skal skipuð tveimur fulltrúum hvors samningsaðila. Samstarfsnefnd hefur m.a. það hlutverk að fjalla um hagsmunamál, sem upp kunna að koma og leitast við að koma á sáttum í ágreiningsmálum sem rísa kunna út af samningi þessum. Nefndin skal starfa á samningstíma kjarasamnings þessa.
- 10.1.2 Samstarfsnefnd skal gera grein fyrir afgreiðslu máls eða stöðu þess innan 5 vikna frá því að erindið var fyrst borið formlega fram á fundi nefndarinnar. Verði samstarfsnefnd sammála um breytingar á röðun eða öðru því sem til hennar er vísað, skal sú breyting gilda frá og með næstu mánaðarmótum eftir að erindið er fyrst formlega borið fram í nefndinni nema annað sé sérstaklega ákveðið.
- 10.1.3 Samstarfsnefnd setur sér nánari starfsreglur.

11 Iðgjaldagreiðslur og launaseðill

11.1 Launaseðill

- 11.1.1 Við greiðslu launa til starfsmanns á hann rétt á að fá launaseðli merktan nafni sínu. Á launaseðli starfsmanns skulu sundurliðuð laun og frádráttarliðir starfsmanns sem leiða til útgreiddrar launafjárhæðar.
- 11.1.2 Varðandi frítökurétt: Sjá grein 2.4.5.6.

11.2 Félagsgjöld

- 11.2.1 OR tekur að sér að halda eftir af kaupum starfsmanns félagsgjöldum til stéttarfélagsins og gera skil á þeim til félagsins. Félagsgjöld sem innheimt eru skulu vera hlutfall af heildarlaunum starfsmanns. Breytingar á hundraðshluta félagsgjalda skulu tilkynntar starfsmannahaldinu skriflega a.m.k. fjórum vikum fyrir virkni þeirra í launakerfinu. Breytingar miðist við mánaðamót.

11.3 Lífeyrissjóður

- 11.3.1 Starfsmenn, félagmenn í St.Rv. sem heyra undir samning þennan skulu eiga aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna sveitarfélaga (LSS). Sjóðfélagar greiða 4% af heildarlaunum í iðgjald til sjóðsins. Launagreiðandi skuldbindur sig til að greiða til A-deildar það viðbótariðgjald sem nauðsynlegt er til þess að standa undir skilgreindum réttindum í A-deild, sem í upphafi er 11,5%. Kjósi sjóðfélagi í A-deild að flytja sig yfir í V-deild sjóðsins, skal iðgjald sjóðfélaga vera 4 % og iðgjald launagreiðanda 11,5% af heildarlaunum.
- 11.3.2 Þeir starfsmenn, félagmenn í St.Rv. sem nú greiða iðgjald til Lífeyrissjóðs starfsmanna Reykjavíkurborgar (LsR) hafa þrátt fyrir ákvæði 1. og 2. mgr. þessarar greinar, heimild til að vera áfram í þeim lífeyrissjóði í samræmi við ákvæði samþykka hans. Ákvæði greinar 11.3.1 á ekki við um slíka starfsmenn.
- 11.3.3 Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð, greiðir vinnuveitandi samsvarandi framlag á móti allt að 2%.

11.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

- 11.4.1 OR greiðir 0,75% af heildarlaunum starfsmanns í fjölskyldu- og styrktarsjóð m.a. til að standa straum af veikinda- og sjúkrakostnaði.

11.5 Starfsmenntunarsjóður

- 11.5.1 OR greiðir sérstakt gjald í starfsmenntunarsjóð félagsmanna St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,4% af heildarlaunum félagsmanna. Ráðstöfun skal miðast við að gefa starfsmönnum kost á námi til að efla þá í

starfi sínu hjá OR eða eftir atvikum að gefa þeim tækifæri til að mennta sig á nýju sviði vegna samnings við vinnuveitanda um starfsþróun eða vegna væntanlegs stöðumissis.

11.6 Vísindasjóður

11.6.1 OR greiðir sérstakt gjald í vísindasjóð HM manna í St.Rv. Gjald þetta nemur 1,5 % af dagvinnulaunum háskólamenntaðra starfsmanna.

11.7 Orlofssjóður

11.7.1 OR greiðir sérstakt gjald í orlofssjóð St.Rv. Gjald þetta skal nema 0,50% af fullum launum félagsmanna St.Rv. í þjónustu OR.

11.8 Skil á iðgjöldum

11.8.1 Iðgjöldum til lífeyrissjóðs, fjölskyldu- og styrktarsjóðs, orlofssjóðs, vísindasjóðs HM starfsmanna og starfsmenntunarsjóðs, sem og félagsgjalda skal skila mánaðarlega.

Iðgjöld eru ekki greidd af útlögðum kostnaði s.s. vegna verkfæraperinga, vinnufatnaðar eða greiðslum dagpeninga og akstursgjalds.

12 Réttindi og skyldur

12.1 Ráðningarsamningur

12.1.1 Milli hvers starfsmanns og OR skal gerður skriflegur ráðningarsamningur í tvíriti.

12.2 Uppsagnarfrestur

12.2.1 Ráðningartími skal að jafnaði hefjast með 3ja mánaða reynslutíma. Fyrstu 3 mánuði skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 1 vika, miðað við vikuskipti, næstu 9 mánuði skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður, en eftir 12 mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir, hvort tveggja miðað við mánaðamót. Að öðru leyti fer um uppsagnarfrest skv. lögum.

12.2.2 Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfellt starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðin 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

12.3 Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

12.3.1 Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

12.3.2 Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

12.3.3 Ákvæði gr. 12.3.1 og 12.3.2 gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

12.3.4 Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.
3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlistun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, mánaðarlaun sem yfirvinna er reiknuð

af, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.

9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.

10. Lífeyrissjóður.

11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

Upplýsingar samkvæmt 6. - 9. tl. má gefa með tilvísun til kjarasamninga.

12.3.5 Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga í samningi skal eftirfarandi koma fram:

1. Áætlaður starfstími erlendis.
2. Í hvaða gjaldmiðli laun eru greidd.
3. Uppbætur eða hlunnindi sem tengjast starfi erlendis.
4. Eftir atvikum skilyrði þess að starfsmaður geti snúið aftur til heimalandsins.

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjarasamninga.

12.4 Tímabundnar ráðningar

12.4.1 Um tímabundnar ráðningar fer skv. lögum nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

12.5 Hlutastörf

12.5.1 Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

12.6 Um framkvæmd uppsagna

12.6.1 Almennt um uppsögn

12.6.1.1 Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur. Allar uppsagnir skulu vera skriflegar og gerðar á sama tungumáli og ráðningarsamningur starfsmanns.

12.6.2 Viðtal um ástæður uppsagnar

12.6.2.1 Starfsmaður á rétt á viðtali um starfslok sín og ástæður uppsagnar. Beiðni um viðtal skal koma fram innan fjögurra sólarhringa frá því uppsögn er móttækin og skal viðtal fara fram innan fjögurra sólarhringa þar frá.

12.6.2.2 Starfsmaður getur óskað þess þegar að loknu viðtali eða innan fjögurra sólarhringa að ástæður uppsagnar séu skýrðar skriflega. Fallist OR á þá ósk hans, skal við því orðið innan fjögurra sólarhringa þar frá.

12.6.2.3 Fallist OR ekki á ósk starfsmanns um skriflegar skýringar, á starfsmaður innan fjögurra sólarhringa rétt á öðrum fundi með OR um ástæður uppsagnar að viðstöddum trúnaðarmanni sínum eða öðrum fulltrúa stéttarfélags síns ef starfsmaður óskar þess.

12.6.3 Takmörkun uppsagnarheimildar skv. lögum

12.6.3.1 Við uppsagnir skal gæta ákvæða laga sem takmarka frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitanda, m.a. ákvæða um trúnaðarmenn og öryggistrúnaðarmenn, barnshafandi konur og foreldra í

fæðingarorlofi, starfsmenn sem tilkynnt hafa um fæðingar- og foreldraorlof og starfsmenn sem bera fjölskylduábyrgð.

12.6.3.2 Einnig verður að gæta ákvæða 4. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur, laga um jafna stöðu og jafnan rétt karla og kvenna, laga um starfsmenn í hlutastarfi, laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum og samráðsskyldu laga um hópuppsagnir.

12.6.3.3 Þegar starfsmaður nýtur uppsagnarverndar skv. lögum, ber vinnuveitanda að rökstyðja skriflega hvaða ástæður liggja að baki uppsögn.

12.6.4 Viðurlög

12.6.4.1 Brot gegn ákvæðum þessa kafla geta varðað bótum skv. almennum reglum skaðabótaréttarins.

13 Réttur starfsmanna vegna fæðingarorlofs

13.1 Um tilhögun fæðingarorlofs

13.1.1 Gildissvið

13.1.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

13.1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

13.1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

13.1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

13.1.2.3 Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu orlofs, desember- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda.

13.1.2.4 Um greiðslu vegna fæðingarorlofs fer að öðru leyti eftir lögum um fæðingar- og foreldraorlof.

14 Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

14.1.1 Tilkyningar, vottorð og útlagður kostnaður

- 14.1.1.1 Ef starfsmaður verður óvinnufær vegna veikinda eða slyss, skal hann þegar tilkynna það yfirmanni sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist og hvort það skuli vera frá trúnaðarlækni OR. Krefjast má læknisvottorðs af starfsmanni vegna óvinnufærni hvenær sem forstöðumanni fyrirtækis þykir þörf á.
- 14.1.1.2 Ef starfsmaður kemur ekki til starfa vegna veikinda eða slyss í meira en 5 vinnudaga samfleytt, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði. Ef um er að ræða endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.
- 14.1.1.3 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slyss um langan tíma, skal hann endurnýja læknisvottorð sitt eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns en þó ekki sjaldnar en mánaðarlega. Frá þessu má þó veita undanþágu eftir tillögu trúnaðarlæknis ef hann telur auðsætt að um lengri veikindafjarvist verði að ræða.
- 14.1.1.4 Skylt er starfsmanni sem er óvinnufær vegna veikinda eða slyss að gangast undir hverja þá venjulega og viðurkennda læknisrannsókn sem trúnaðarlæknir kann að telja nauðsynlega til þess að skorið verði úr því hvort forföll séu lögmæt, enda sé kostnaður vegna viðtals við lækni og nauðsynlegra læknisrannsókna greidd af vinnuveitanda.
- 14.1.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 14.1.1.1-14.1.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.
- 14.1.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

14.1.2 Óvinnufærni vegna veikinda

- 14.1.2.1 Aðilar eru sammála um að, auk veikinda og slysatilvika, verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniáðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.
- 14.1.2.2 Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf

að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

14.1.3 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

14.1.3.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14.1.3.5 - 14.1.3.6 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0-3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mánuði í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 14.1.3.6-14.1.3.7.

Starfstími	Fjöldi daga
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

14.1.3.1.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 14.1.3.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 14.1.3.6-14.1.3.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
Á 1. mánuði í starfi	2 dagar
Á 2. mánuði í starfi	4 dagar
Á 3. mánuði í starfi	6 dagar
Eftir 3 mánuði í starfi	14 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	30 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv.

gr. 14.1.3.6-14.1.3.7.

14.1.3.1.2 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

14.1.3.2 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

14.1.3.2.1 Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa nema þegar um vinnuslys er að ræða, þá heldur starfsmaður greiðslum þar til hann telst vinnufær eða hann tæmir rétt sinn til launa hvort sem fyrr næst.

14.1.3.3 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

14.1.3.4 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 14.1.3.1 skal auk þjónustualdurs hjá OR einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Á fyrstu 3 mánuðum samfelldrar ráðningar skal þó fyrri þjónustualdur samkvæmt þessari grein ekki metinn nema að viðkomandi starfsmaður hafi samfelldan þjónustualdur hjá framangreindum launagreiðendum í 12 mánuði eða meira.

14.1.3.5 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi.

14.1.3.6 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 14.1.3.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða

síðustu 12 heilu almanaksmánuðina. Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 14.1.3.6.

- 14.1.3.7 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 14.1.3.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.
- 14.1.3.8 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 14.1.3.7 frá upphafi fjarvistanna.
- 14.1.3.9 Ef starfsmaður að læknisráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

14.1.4 Starfshæfnivottorð

- 14.1.4.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfellt í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis OR.

14.1.5 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

- 14.1.5.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 14.1.4.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14.1.5.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfellt frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann áttí rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 14.1.3.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.
- 14.1.5.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt læknisvottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis OR.

14.1.6 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

- 14.1.6.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 14.1.5.1-14.1.5.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 14.1.3.6 í 3 mánuði.
- 14.1.6.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.
- 14.1.6.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 14.1.5.1-14.1.5.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 14.1.6.1

-14.1.6.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 14.1.3.1-14.1.3.9 var tæmdur.

14.1.7 Skráning veikindadaga

14.1.7.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við OR. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

14.1.8 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

14.1.8.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

14.1.9 Veikindi barna

14.1.9.1 Fyrstu sex mánuði í starfi hjá vinnuveitanda er foreldri heimilt að verja tveimur dögum fyrir hvern unnin mánuð til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Eftir 6 mánaða starf verður rétturinn 12 dagar á hverju 12 mánaða tímabili. Foreldri heldur föstum mánaðarlaunum sínum eins og þau eru skilgreind í ráðningarsamningi.

14.1.9.2 Með foreldri í 14.1.9.1. mgr. er einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

14.2 Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

14.2.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.2.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,

að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi.

að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

14.2.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/ 1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

14.2.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

14.2.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

14.2.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélög sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir

gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

14.2.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

14.2.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

14.2.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

14.3 Gildistökuákvæði

14.3.1 Brottfall fyrri reglna

Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

15 Gildistími

15.1 Samningsforsendur

- 15.1.1 Verði gerðar breytingar á samningsákvæðum eða samningstíma á grundvelli forsenduákvæðis í kjarasamningum SA og aðildarsamtaka ASÍ, dags. 29. maí 2015, skal það sama gilda um samning þennan.
- 15.1.2 Komi til þess að kjarasamningi verði sagt upp á gildistíma falla niður umsamdar greiðslur samkvæmt samningi þessum sem ekki hafa á því tímamarki komið til framkvæmda.

15.2 Afgreiðsla kjarasamnings o.fl.

- 15.2.1 Kjarasamningur þessi tekur til félagsmanna Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar, sem starfa hjá Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtæki. Undir samning þennan falla einnig starfsmenn, sem aðild eiga að sama stéttarfélagi og starfa hjá eftirtöldum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur, þ.e. Orku náttúrunnar ohf. og Veitum ohf. Skal ein og sameiginleg atkvæðagreiðsla fara fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna. Af hálfu Orkuveitu Reykjavíkur, sameignarfyrirtækis, er samningur þessi undirritaður með fyrirvara um samþykki stjórnar.

Tilkynna skal um afgreiðslu kjarasamninga fyrir kl. 16:00 mánudaginn 16. nóvember 2015.

15.3 Gildistími

- 15.3.1 Kjarasamningur þessi gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 9. nóvember 2015

F.h. Orkuveitu Reykjavíkur,
sameignarfyrirtækis

F.h. Starfsmannafélags
Reykjavíkurborgar

Bókanir

Bókun 1: Bókun frá 2014

Félagsmenn Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar starfa nú einnig í tveimur nýjum dótturfyrirtækjum Orkuveitu Reykjavíkur, Orku náttúrunnar ohf. og Orkuveitu Reykjavíkur – Veitum ohf. Samkomulag er um að ein atkvæðagreiðsla fari fram um samning þennan meðal allra hlutaðeigandi starfsmanna. Jafnframt er samkomulag um að við næstu endurnýjun kjarasamningsins skipi ofangreind fyrirtæki sameiginlega samninganefnd og að Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar skipi að sama skapi eina samninganefnd gagnvart fyrirtækjunum. Litið verði á fyrirtækin og hlutaðeigandi starfsmenn sem eina heild í atkvæðagreiðslum um kjarasamninginn.

Bókun 2: Bókun frá 2014

Skýringartexti við grein 3.1.4. í kjarasamningi Orkuveitu Reykjavíkur og Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar.

Miðað við núverandi vinnufyrirkomulag hjá OR er dagvinnutími starfsmanna skilgreindur frá kl. 08:20 til kl. 16:15.

Við skilgreiningu framangreinds vinnutíma hefur verið tekið tillit til tveggja kaffitíma, sem teljast til vinnutíma, samtals 35 mínútur, sem eru nýttir á móti 30 mínútna matartíma, sem telst ekki til vinnutíma og minnkar því vinnuskylda um 5 mínútur á dag (dagvinnutími er því 7:55 klst. á dag).

Ofangreind skýring skal birt með útgáfu kjarasamnings sem leiðbeining og lýsing á gildandi vinnufyrirkomulagi. Áréttað skal að skýring þessi telst ekki hluti kjarasamnings aðila.

Bókun 3: Ákvæði kjarasamnings frá 2015

Samkomulag um kaupaukakerfi, sem undirritað var þann 9. október 2006, ásamt síðari breytingum og viðaukum, áður samningur um kaupaukakerfi frá árinu 1982, fellur úr gildi frá 1. maí 2015 að telja. Frá sama tímamarki verður kaupaukakerfi lagt af hjá OR og samhliða falla niður allar greiðslur kaupauka samkvæmt kaupaukakerfi.

Bókun 4: Yfirlýsing Bakvaktarfyrirkomulag (kjarasamningur 2015)

Um heimild til frávika frá ákvæðum kjarasamnings um bakvaktir og bakvaktarorlof.

Þeir starfsmenn, sem falla undir kjarasamning þennan og eru í starfi þann 1. desember 2015 og starfa á bakvöktum, skulu eiga val um að starfa á óbreyttu bakvaktarfyrirkomulagi, kjósi þeir svo. Í framangreindu felst að hlutaðeigandi starfsmenn halda áfram að ávinna sér rétt til bakvaktarorlofs í samræmi við ákvæði gr. 2.5.4 í eldri kjarasamningi. Starfsmaður, sem kys að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi skal tilkynna slíka ákvörðun til OR eigi síðar en þann 30. nóvember 2015. Kjósi starfsmaður hins vegar að starfa á breyttu fyrirkomulagi skal slík ákvörðun vera endanleg og er starfsmanni þá ekki heimilt eftir það að flytja sig aftur yfir á hið eldra fyrirkomulag.

Eftirfarandi ákvæði gilda um þá starfsmenn, sem kjósa að starfa á óbreyttu fyrirkomulagi bakvakta. Samsvarandi ákvæði, sem tilgreind eru hér að framan í kjarasamningi, undir liðnum „Breytingar á ákvæðum kjarasamnings“, 1. og 2. tölul. eiga ekki við um sömu starfsmenn.

gr. 1.6.2.Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir þar sem ekki er gerð krafa af hálfu fyrirtækisins um að starfsmaður sé staðsettur á starfsstöð á bakvaktartímabili.

Greiðsla fyrir bakvaktir skal reiknast af dagvinnutímakaupi sbr. gr. 1.4.1. með eftirtöldum hætti:

45,00%	kl. 00:00-08:00 mánudaga
33,33%	kl. 00:00-08:00 þriðjudaga – föstudaga
33,33%	kl. 17:00-24:00 mánudaga – fimmtudaga
45,00%	kl. 17:00-24:00 föstudaga
45,00%	kl. 00:00-24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00-24:00 stórhátíðardaga, sbr. gr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.3.

gr. 1.6.3.Eftirfarandi sérákvæði um greiðslur gildir einungis um þá starfsmenn sem ganga bakvaktir og ber samkvæmt ákvörðun OR að vera staðsettur á starfsstöð fyrirtækisins á bakvaktartímabili og er óheimilt að yfirgefa starfsstöð fyrir en að bakvakt lokinni.

Greiðsla fyrir bakvaktir, þar sem skal reiknast af yfirvinnutímakaupi, sbr. gr. 1.5.1., með eftirtöldum hætti:

25,00%	kl. 00:00 – 08:00 mánudaga – föstudaga
25,00%	kl. 17:00 – 24:00 mánudaga – föstudaga
25,00%	kl. 00:00 – 24:00 laugardaga, sunnudaga og sérstaka frídaga
90,00%	kl. 00:00 – 24:00 stórhátíðardaga, sbr. 2.1.4.3.

Brot úr klst. greiðist hlutfallslega. Um greiðslur fyrir útköll á bakvakt gilda ákvæði gr. 2.3.3.

Bókun 5: Bókun vegna viðræðna um mögulegar breytingar á launakerfi. (kjarasamningur 2015)

OR og Starfsmannafélag Reykjavíkurborgar munu á gildistíma kjarasamnings halda áfram viðræðum um breytingar á launakerfi. Í slíkum viðræðum skal ennfremur farið yfir áhrif breytinga sem leiða af brottfalli kaupakakerfis, sbr. ákvæði 3. gr. kjarasamnings.

Með gerð bókunar þessarar lýsa aðilar þessa kjarasamnings yfir vilja til að framhalda viðræðum um mögulegar breytingar á launakerfi á gildistíma kjarasamnings. Viðræður vegna þessa munu hefjast nú í haust og stefna aðilar að því að ljúka viðræðum á samningstímanum.

Bókun 6: Bókun um breytingar á launatöxtum og niðurlagningu kaupaukakerfis/bónuskerfis. (kjarasamningur 2015)

Ný grunnröðun í launaflokka öðlast gildi frá 1. maí 2015. Með nýrri röðun er leitast við að jafna mánaðarlaun (launataxta) einstakra starfshópa. Hefur þar ennfremur verið litið til atriða sem lúta að launum á markaði.

Frá 1. maí 2015 að telja fellur samningur um kaupaukakerfi/bónuskerfi úr gildi, sbr. 3. gr. kjarasamnings. Við þá breytingu skal kaupauka/bónus umbreytt í fasta mánaðarlega greiðslu, sem byggist, að því er hvern og einn starfsmanna varðar, á mánaðarlegu meðaltali kaupauka/bónus hlutaðeigandi, á tímabilinu frá 1. september 2014 til 31. ágúst 2015. Fjárhæð kaupauka/bónus skal reiknuð út miðað við stöðu fyrir gildistöku nýrrar launatöflu.

Bókun 7: Bókun um rammasamkomulag(kjarasamningur 2015)

Þann 27. október s.l. var undirritað Rammasamkomulag milli aðila vinnumarkaðar. Í samkomulagi segir að markmið þess sé að auka kaupmátt við efnahagslegan og félagslegan stöðugleika á grundvelli lágrar verðbólgu, stöðugs gengis og lægra vaxtastigs. Í samkomulagi er kveðið á um stofnun Þjóðhagsráðs, sameiginlega launastefnu til ársloka 2018, meginstoðir nýs íslensks samningslíkans til framtíðar og samspil aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda. Fyrir samningsaðilum liggur nú að vinna að nánari útfærslu Rammasamkomulags og er að því stefnt að ganga frá samkomulagi við stjórnvöld fyrir 1. febrúar 2016 um mótvægisáðgerðir til að stuðla að efnahagslegum stöðugleika á tímabilinu.

Samningsaðilar munu virða og fylgja efni Rammasamkomulags, þ.m.t. ákvæðum um „Sameiginlega launastefnu til ársloka 2018“ eins og nánar greinir í samkomulagi. OR og stéttarfélag munu sameiginlega yfirfara forsendur Rammasamkomulags og þá einkum með hliðsjón af því með hvaða hætti þær kunna hafa áhrif á stöðu og kjör starfsmanna á gildistíma kjarasamnings.

Bókun 8: Bókun um uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings. (kjarasamningur 2015)

Gildistími kjarasamnings er ákveðinn frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018. Við launaútborgun þann 1. desember n.k. skal OR greiða starfsmönnum uppgjör vegna afturvirkni kjarasamnings. Við uppgjör skal litið til þess að kaupaukakerfi/bónuskerfi fellur úr gildi frá gildistöku kjarasamnings. Fyrir liggur að OR hefur nú þegar greitt starfsmönnum, sem starfa í kaupaukakerfi/bónuskerfi, slíkar greiðslur allt frá 1. maí 2015 að telja.

Við endurreikning launa vegna gildistíma kjarasamnings skal við það miðað að launatafla öðlist gildi frá 1. maí 2015 að telja. Skulu kaupaukagreiðslur/bónusgreiðslur hvers og eins starfsmanns, eins og þær hafa verið inntar af hendi frá 1. maí 2015 að telja, komi að fullu til frádráttar við uppgjör þannig að tekið verði tillit til heildarfjárhæðar slíkra greiðslna.

Bókun 9: Bókun um endurskoðun á röðun í launaflokka. (kjarasamningur 2015)

OR lýsir því yfir að fyrirtækið mun á gildistíma kjarasamnings viðhafa breytingar á röðun einstakra starfsmanna í launaflokka sem byggjast munu á persónubundnum þáttum sem varða hlutaðeigandi starfsmenn. Við slíkt mat mun fyrirtækið leitast við að tryggja að laun endurspegli vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir.

Fylgiskjöl

Fylgiskjal I: Taxtatöflur

Kauptaxtar frá 1. maí 2015 (mánaðarlaun).

Flokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
300	197.578	202.755	208.088	213.581	219.238
301	200.598	205.866	211.292	216.881	222.637
302	203.671	209.031	214.552	220.239	226.096
303	206.798	212.252	217.869	223.655	229.615
304	209.979	215.529	221.245	227.132	233.196
305	213.216	218.863	224.679	230.669	236.839
306	216.510	222.256	228.173	234.268	240.546
307	219.862	225.707	231.729	237.931	244.318
308	223.272	229.220	235.346	241.657	248.157
309	226.741	232.794	239.028	245.448	252.062
310	230.272	236.430	242.773	249.306	256.035
311	233.864	240.130	246.584	253.232	260.079
312	237.519	243.895	250.462	257.226	264.192
313	241.238	247.726	254.407	261.290	268.378
314	245.023	251.623	258.422	265.425	272.637
315	248.873	255.589	262.507	269.632	276.971
316	252.791	259.624	266.663	273.913	281.381
317	256.777	263.730	270.892	278.269	285.867
318	260.833	267.908	275.195	282.701	290.432
319	264.960	272.159	279.574	287.211	295.077
320	269.160	276.484	284.029	291.800	299.804
321	273.432	280.885	288.562	296.469	304.613
322	277.780	285.363	293.174	301.219	309.506
323	282.204	289.920	297.867	306.053	314.485
324	286.705	294.556	302.642	310.972	319.551
325	291.284	299.273	307.501	315.976	324.706
326	295.944	304.073	312.445	321.068	329.950
327	300.686	308.957	317.475	326.250	335.287
328	305.511	313.926	322.594	331.521	340.717
329	310.419	318.982	327.801	336.886	346.242
330	315.414	324.127	333.101	342.344	351.864
331	320.497	329.361	338.492	347.897	357.584
332	325.668	334.688	343.978	353.548	363.404
333	330.929	340.107	349.561	359.297	369.326
334	336.283	345.622	355.240	365.148	375.352
335	341.731	351.233	361.020	371.100	381.483
336	347.273	356.942	366.900	377.157	387.722
337	352.913	362.751	372.883	383.320	394.069

338	358.652	368.661	378.971	389.590	400.528
339	364.491	374.675	385.166	395.971	407.100
340	370.432	380.795	391.468	402.463	413.786
341	376.477	387.021	397.882	409.068	420.590
342	382.628	393.356	404.407	415.789	427.513
343	388.886	399.803	411.047	422.628	434.557
344	395.254	406.362	417.803	429.587	441.724
345	401.733	413.036	424.677	436.667	449.017
346	408.326	419.826	431.671	443.871	456.437
347	415.035	426.736	438.788	451.201	463.987
348	421.860	433.766	446.029	458.660	471.670
349	428.805	440.919	453.397	466.249	479.486
350	435.872	448.198	460.894	473.971	487.440
351	443.062	455.604	468.522	481.828	495.533
352	450.378	463.139	476.284	489.822	503.767
353	457.822	470.807	484.181	497.957	512.145
354	465.397	478.609	492.217	506.233	520.670
355	473.104	486.547	500.393	514.655	529.345
356	480.945	494.624	508.712	523.224	538.171
357	488.924	502.842	517.177	531.943	547.151
358	497.043	511.204	525.791	540.814	556.289
359	505.304	519.713	534.554	549.841	565.586
360	513.709	528.370	543.472	559.026	575.046
361	522.262	537.179	552.545	568.371	584.672
362	530.964	546.143	561.777	577.880	594.467
363	539.818	555.263	571.170	587.556	604.432
364	548.827	564.542	580.728	597.400	614.572
365	557.994	573.984	590.454	607.417	624.890
366	567.322	583.591	600.349	617.610	635.388
367	576.812	593.367	610.418	627.980	646.070
368	586.469	603.313	620.663	638.532	656.938
369	596.295	613.434	631.087	649.269	667.997
370	606.292	623.731	641.693	660.194	679.250
371	616.465	634.209	652.485	671.310	690.699
372	626.816	644.870	663.466	682.620	702.349
373	637.347	655.718	674.639	694.129	714.202
374	648.064	666.755	686.008	705.838	726.264
375	658.967	677.986	697.576	717.753	738.536
376	670.062	689.413	709.346	729.876	751.023
377	681.350	701.041	721.322	742.212	763.728
378	692.836	712.871	733.508	754.763	776.656
379	704.523	724.909	745.906	767.534	789.810
380	716.415	737.158	758.522	780.528	803.194

381	728.515	749.620	771.359	793.750	816.812
382	740.826	762.301	784.420	807.203	830.669
383	753.353	775.204	797.710	820.891	844.768
384	766.100	788.333	811.232	834.819	859.114
385	779.069	801.691	824.992	848.991	873.711

Kauptaxtar frá 1. maí 2015 (mánaðarlaun).

Flokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
300	197.578	202.755	208.088	213.581	219.238
301	200.598	205.866	211.292	216.881	222.637
302	203.671	209.031	214.552	220.239	226.096
303	206.798	212.252	217.869	223.655	229.615
304	209.979	215.529	221.245	227.132	233.196
305	213.216	218.863	224.679	230.669	236.839
306	216.510	222.256	228.173	234.268	240.546
307	219.862	225.707	231.729	237.931	244.318
308	223.272	229.220	235.346	241.657	248.157
309	226.741	232.794	239.028	245.448	252.062
310	230.272	236.430	242.773	249.306	256.035
311	233.864	240.130	246.584	253.232	260.079
312	237.519	243.895	250.462	257.226	264.192
313	241.238	247.726	254.407	261.290	268.378
314	245.023	251.623	258.422	265.425	272.637
315	248.873	255.589	262.507	269.632	276.971
316	252.791	259.624	266.663	273.913	281.381
317	256.777	263.730	270.892	278.269	285.867
318	260.833	267.908	275.195	282.701	290.432
319	264.960	272.159	279.574	287.211	295.077
320	269.160	276.484	284.029	291.800	299.804
321	273.432	280.885	288.562	296.469	304.613
322	277.780	285.363	293.174	301.219	309.506
323	282.204	289.920	297.867	306.053	314.485
324	286.705	294.556	302.642	310.972	319.551
325	291.284	299.273	307.501	315.976	324.706
326	295.944	304.073	312.445	321.068	329.950
327	300.686	308.957	317.475	326.250	335.287
328	305.511	313.926	322.594	331.521	340.717
329	310.419	318.982	327.801	336.886	346.242
330	315.414	324.127	333.101	342.344	351.864
331	320.497	329.361	338.492	347.897	357.584
332	325.668	334.688	343.978	353.548	363.404
333	330.929	340.107	349.561	359.297	369.326

334	336.283	345.622	355.240	365.148	375.352
335	341.731	351.233	361.020	371.100	381.483
336	347.273	356.942	366.900	377.157	387.722
337	352.913	362.751	372.883	383.320	394.069
338	358.652	368.661	378.971	389.590	400.528
339	364.491	374.675	385.166	395.971	407.100
340	370.432	380.795	391.468	402.463	413.786
341	376.477	387.021	397.882	409.068	420.590
342	382.628	393.356	404.407	415.789	427.513
343	388.886	399.803	411.047	422.628	434.557
344	395.254	406.362	417.803	429.587	441.724
345	401.733	413.036	424.677	436.667	449.017
346	408.326	419.826	431.671	443.871	456.437
347	415.035	426.736	438.788	451.201	463.987
348	421.860	433.766	446.029	458.660	471.670
349	428.805	440.919	453.397	466.249	479.486
350	435.872	448.198	460.894	473.971	487.440
351	443.062	455.604	468.522	481.828	495.533
352	450.378	463.139	476.284	489.822	503.767
353	457.822	470.807	484.181	497.957	512.145
354	465.397	478.609	492.217	506.233	520.670
355	473.104	486.547	500.393	514.655	529.345
356	480.945	494.624	508.712	523.224	538.171
357	488.924	502.842	517.177	531.943	547.151
358	497.043	511.204	525.791	540.814	556.289
359	505.304	519.713	534.554	549.841	565.586
360	513.709	528.370	543.472	559.026	575.046
361	522.262	537.179	552.545	568.371	584.672
362	530.964	546.143	561.777	577.880	594.467
363	539.818	555.263	571.170	587.556	604.432
364	548.827	564.542	580.728	597.400	614.572
365	557.994	573.984	590.454	607.417	624.890
366	567.322	583.591	600.349	617.610	635.388
367	576.812	593.367	610.418	627.980	646.070
368	586.469	603.313	620.663	638.532	656.938
369	596.295	613.434	631.087	649.269	667.997
370	606.292	623.731	641.693	660.194	679.250
371	616.465	634.209	652.485	671.310	690.699
372	626.816	644.870	663.466	682.620	702.349
373	637.347	655.718	674.639	694.129	714.202
374	648.064	666.755	686.008	705.838	726.264
375	658.967	677.986	697.576	717.753	738.536
376	670.062	689.413	709.346	729.876	751.023

377	681.350	701.041	721.322	742.212	763.728
378	692.836	712.871	733.508	754.763	776.656
379	704.523	724.909	745.906	767.534	789.810
380	716.415	737.158	758.522	780.528	803.194
381	728.515	749.620	771.359	793.750	816.812
382	740.826	762.301	784.420	807.203	830.669
383	753.353	775.204	797.710	820.891	844.768
384	766.100	788.333	811.232	834.819	859.114
385	779.069	801.691	824.992	848.991	873.711

Kauptaxtar frá 1. maí 2015 (mánaðarlaun).

Flokkur	Þrep 1	Þrep 2	Þrep 3	Þrep 4	Þrep 5
300	197.578	202.755	208.088	213.581	219.238
301	200.598	205.866	211.292	216.881	222.637
302	203.671	209.031	214.552	220.239	226.096
303	206.798	212.252	217.869	223.655	229.615
304	209.979	215.529	221.245	227.132	233.196
305	213.216	218.863	224.679	230.669	236.839
306	216.510	222.256	228.173	234.268	240.546
307	219.862	225.707	231.729	237.931	244.318
308	223.272	229.220	235.346	241.657	248.157
309	226.741	232.794	239.028	245.448	252.062
310	230.272	236.430	242.773	249.306	256.035
311	233.864	240.130	246.584	253.232	260.079
312	237.519	243.895	250.462	257.226	264.192
313	241.238	247.726	254.407	261.290	268.378
314	245.023	251.623	258.422	265.425	272.637
315	248.873	255.589	262.507	269.632	276.971
316	252.791	259.624	266.663	273.913	281.381
317	256.777	263.730	270.892	278.269	285.867
318	260.833	267.908	275.195	282.701	290.432
319	264.960	272.159	279.574	287.211	295.077
320	269.160	276.484	284.029	291.800	299.804
321	273.432	280.885	288.562	296.469	304.613
322	277.780	285.363	293.174	301.219	309.506
323	282.204	289.920	297.867	306.053	314.485
324	286.705	294.556	302.642	310.972	319.551
325	291.284	299.273	307.501	315.976	324.706
326	295.944	304.073	312.445	321.068	329.950
327	300.686	308.957	317.475	326.250	335.287
328	305.511	313.926	322.594	331.521	340.717
329	310.419	318.982	327.801	336.886	346.242

330	315.414	324.127	333.101	342.344	351.864
331	320.497	329.361	338.492	347.897	357.584
332	325.668	334.688	343.978	353.548	363.404
333	330.929	340.107	349.561	359.297	369.326
334	336.283	345.622	355.240	365.148	375.352
335	341.731	351.233	361.020	371.100	381.483
336	347.273	356.942	366.900	377.157	387.722
337	352.913	362.751	372.883	383.320	394.069
338	358.652	368.661	378.971	389.590	400.528
339	364.491	374.675	385.166	395.971	407.100
340	370.432	380.795	391.468	402.463	413.786
341	376.477	387.021	397.882	409.068	420.590
342	382.628	393.356	404.407	415.789	427.513
343	388.886	399.803	411.047	422.628	434.557
344	395.254	406.362	417.803	429.587	441.724
345	401.733	413.036	424.677	436.667	449.017
346	408.326	419.826	431.671	443.871	456.437
347	415.035	426.736	438.788	451.201	463.987
348	421.860	433.766	446.029	458.660	471.670
349	428.805	440.919	453.397	466.249	479.486
350	435.872	448.198	460.894	473.971	487.440
351	443.062	455.604	468.522	481.828	495.533
352	450.378	463.139	476.284	489.822	503.767
353	457.822	470.807	484.181	497.957	512.145
354	465.397	478.609	492.217	506.233	520.670
355	473.104	486.547	500.393	514.655	529.345
356	480.945	494.624	508.712	523.224	538.171
357	488.924	502.842	517.177	531.943	547.151
358	497.043	511.204	525.791	540.814	556.289
359	505.304	519.713	534.554	549.841	565.586
360	513.709	528.370	543.472	559.026	575.046
361	522.262	537.179	552.545	568.371	584.672
362	530.964	546.143	561.777	577.880	594.467
363	539.818	555.263	571.170	587.556	604.432
364	548.827	564.542	580.728	597.400	614.572
365	557.994	573.984	590.454	607.417	624.890
366	567.322	583.591	600.349	617.610	635.388
367	576.812	593.367	610.418	627.980	646.070
368	586.469	603.313	620.663	638.532	656.938
369	596.295	613.434	631.087	649.269	667.997
370	606.292	623.731	641.693	660.194	679.250
371	616.465	634.209	652.485	671.310	690.699
372	626.816	644.870	663.466	682.620	702.349

373	637.347	655.718	674.639	694.129	714.202
374	648.064	666.755	686.008	705.838	726.264
375	658.967	677.986	697.576	717.753	738.536
376	670.062	689.413	709.346	729.876	751.023
377	681.350	701.041	721.322	742.212	763.728
378	692.836	712.871	733.508	754.763	776.656
379	704.523	724.909	745.906	767.534	789.810
380	716.415	737.158	758.522	780.528	803.194
381	728.515	749.620	771.359	793.750	816.812
382	740.826	762.301	784.420	807.203	830.669
383	753.353	775.204	797.710	820.891	844.768
384	766.100	788.333	811.232	834.819	859.114
385	779.069	801.691	824.992	848.991	873.711

Kauptaxtar frá 1. maí 2018 (mánaðarlaun).

Flokkur	Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4	Prep 5
300	197.578	202.755	208.088	213.581	219.238
301	200.598	205.866	211.292	216.881	222.637
302	203.671	209.031	214.552	220.239	226.096
303	206.798	212.252	217.869	223.655	229.615
304	209.979	215.529	221.245	227.132	233.196
305	213.216	218.863	224.679	230.669	236.839
306	216.510	222.256	228.173	234.268	240.546
307	219.862	225.707	231.729	237.931	244.318
308	223.272	229.220	235.346	241.657	248.157
309	226.741	232.794	239.028	245.448	252.062
310	230.272	236.430	242.773	249.306	256.035
311	233.864	240.130	246.584	253.232	260.079
312	237.519	243.895	250.462	257.226	264.192
313	241.238	247.726	254.407	261.290	268.378
314	245.023	251.623	258.422	265.425	272.637
315	248.873	255.589	262.507	269.632	276.971
316	252.791	259.624	266.663	273.913	281.381
317	256.777	263.730	270.892	278.269	285.867
318	260.833	267.908	275.195	282.701	290.432
319	264.960	272.159	279.574	287.211	295.077
320	269.160	276.484	284.029	291.800	299.804
321	273.432	280.885	288.562	296.469	304.613
322	277.780	285.363	293.174	301.219	309.506
323	282.204	289.920	297.867	306.053	314.485
324	286.705	294.556	302.642	310.972	319.551
325	291.284	299.273	307.501	315.976	324.706

326	295.944	304.073	312.445	321.068	329.950
327	300.686	308.957	317.475	326.250	335.287
328	305.511	313.926	322.594	331.521	340.717
329	310.419	318.982	327.801	336.886	346.242
330	315.414	324.127	333.101	342.344	351.864
331	320.497	329.361	338.492	347.897	357.584
332	325.668	334.688	343.978	353.548	363.404
333	330.929	340.107	349.561	359.297	369.326
334	336.283	345.622	355.240	365.148	375.352
335	341.731	351.233	361.020	371.100	381.483
336	347.273	356.942	366.900	377.157	387.722
337	352.913	362.751	372.883	383.320	394.069
338	358.652	368.661	378.971	389.590	400.528
339	364.491	374.675	385.166	395.971	407.100
340	370.432	380.795	391.468	402.463	413.786
341	376.477	387.021	397.882	409.068	420.590
342	382.628	393.356	404.407	415.789	427.513
343	388.886	399.803	411.047	422.628	434.557
344	395.254	406.362	417.803	429.587	441.724
345	401.733	413.036	424.677	436.667	449.017
346	408.326	419.826	431.671	443.871	456.437
347	415.035	426.736	438.788	451.201	463.987
348	421.860	433.766	446.029	458.660	471.670
349	428.805	440.919	453.397	466.249	479.486
350	435.872	448.198	460.894	473.971	487.440
351	443.062	455.604	468.522	481.828	495.533
352	450.378	463.139	476.284	489.822	503.767
353	457.822	470.807	484.181	497.957	512.145
354	465.397	478.609	492.217	506.233	520.670
355	473.104	486.547	500.393	514.655	529.345
356	480.945	494.624	508.712	523.224	538.171
357	488.924	502.842	517.177	531.943	547.151
358	497.043	511.204	525.791	540.814	556.289
359	505.304	519.713	534.554	549.841	565.586
360	513.709	528.370	543.472	559.026	575.046
361	522.262	537.179	552.545	568.371	584.672
362	530.964	546.143	561.777	577.880	594.467
363	539.818	555.263	571.170	587.556	604.432
364	548.827	564.542	580.728	597.400	614.572
365	557.994	573.984	590.454	607.417	624.890
366	567.322	583.591	600.349	617.610	635.388
367	576.812	593.367	610.418	627.980	646.070
368	586.469	603.313	620.663	638.532	656.938

369	596.295	613.434	631.087	649.269	667.997
370	606.292	623.731	641.693	660.194	679.250
371	616.465	634.209	652.485	671.310	690.699
372	626.816	644.870	663.466	682.620	702.349
373	637.347	655.718	674.639	694.129	714.202
374	648.064	666.755	686.008	705.838	726.264
375	658.967	677.986	697.576	717.753	738.536
376	670.062	689.413	709.346	729.876	751.023
377	681.350	701.041	721.322	742.212	763.728
378	692.836	712.871	733.508	754.763	776.656
379	704.523	724.909	745.906	767.534	789.810
380	716.415	737.158	758.522	780.528	803.194
381	728.515	749.620	771.359	793.750	816.812
382	740.826	762.301	784.420	807.203	830.669
383	753.353	775.204	797.710	820.891	844.768
384	766.100	788.333	811.232	834.819	859.114
385	779.069	801.691	824.992	848.991	873.711

Reglur um vísindasjóð HM-manna í Starfsmannafélagi Reykjavíkurborgar

1. gr.

Sjóðurinn heitir Vísindasjóður HM-manna í St.Rv. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.

2. gr.

Aðild að sjóðnum eiga þeir félagsmenn í St.Rv., sem greitt er fyrir í sjóðinn.

3. gr.

Markmið sjóðsins er að auka tækifæri sjóðfélaga til framhaldsmenntunar, endurmenntunar, rannsókna og þróunarstarfa. Sjóðurinn greiði styrki til rannsókn- og þróunarverkefna, námskeiðsgjöld, ferða- og dvalarstyrki, styrki vegna námskeiða, sem stéttarfélagið eða einstök fagfélög eða félagshópar standa fyrir, aukabóknun fyrir óvenju umfangsmikil verkefni, laun á námsleyfistíma og aðstoði sjóðfélaga til endurmenntunar eða á annan hátt samkvæmt ákvörðun stjórnar sjóðsins.

4. gr.

Stjórn St.Rv. skipar stjórn sjóðsins til tveggja ára í senn og skal hún skipuð einum fulltrúa frá stjórn St.Rv. og tveim HM-mönnum. Sjóðsstjórn skiptir með sér verkum og setur sér starfsreglur í samræmi við markmið sjóðsins.

Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt þarf meirihluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

5. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

- a. Framlag Reykjavíkurborgar, sem nemi 1.5 % af dagvinnulaunum sjóðfélaga skv. samkomulagi þessu, milli St.Rv. og Reykjavíkurborgar.
- b. Vaxtatekjur.
- c. Aðrar tekjur.

Sjóðurinn verði ávaxtaður á þann hátt, sem sjóðsstjórn telur hagkvæmast á hverjum tíma.

6. gr.

Reikningsár sjóðsins skal vera almanaksárið.

Reikningar skulu liggja fyrir í síðasta lagi í lok febrúar ár hvert og skulu þeir endurskoðaðir af til þess kjörnum endurskoðendum.

7. gr.

Reglur þessar eru settar samkvæmt samkomulagi, milli St.Rv. og Reykjavíkurborgar.

Starfsreglur vísindasjóðs HM-manna í St.Rv.

1. gr.

Starfsreglur þessar eru settar á grundvelli samkomulags St.Rv. og Reykjavíkurborgar, sem staðfest var með bréfi frá borgarstjóra, dags. 24. des. 1991 og “reglna”, sem þar lágu til grundvallar.

2. gr.

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans, sbr. 3. gr. “reglna”.

Óheimilt er að styrkja aðra en þá, er um getur í 2. gr. “reglna”. Fé sjóðsins má ekki ráðstafa þannig að það komi í stað samnings- eða lögbundinna réttinda félagsmanna, sem vinnuveitandi hefur kostað hingað til.

3. gr.

Þeir sem sækja um styrk úr sjóðnum skulu fyrir 1. maí og 1. október ár hvert, senda stjórn sjóðsins umsókn á sérstöku eyðublaði, þar sem fram kemur lýsing á því námi eða verkefni, sem styrkurinn skal renna til, áætlaður kostnaður og námstími, aðrir styrkir og aðrar þær upplýsingar, sem stjórn sjóðsins telur nauðsynlegar. Sjóðsstjórn tekur ákvörðun um styrkveitingar og upphæð styrkja í samræmi við ákvæði 2. greinar.

4. gr.

Ákvarðanir um styrkveitingar skulu liggja fyrir í síðasta lagi 15. maí og 15. október ár hvert.

Ekki skal úthluta styrkjum til sjóðfélaga, sem starfað hafa skemur en 6 mánuði.

5. gr.

Reglur þessar taka gildi frá undirritun og skulu endurskoðaðar innan tveggja ára.

Gert í febrúar 1992 og mars 1993.

Reglur fyrir starfsmenntunarsjóð starfsmanna Reykjavíkurborgar í St.Rv.

1. gr.

Sjóðurinn heitir Starfsmenntunarsjóður starfsmanna Reykjavíkurborgar í St.Rv. og starfar hann með því skipulagi og markmiði sem segir í reglugerð þessari. Heimili sjóðsins og varnarþing er í Reykjavík.

2. gr.

Markmið sjóðsins er:

Að starfsmenn beri ekki kostnað af né verði fyrir tekjutapi af námi, sem beinlínis er við það miðað, að þeir geti tileinkað sér framfarir og tæknibreytingar á sínu sérsviði.

Að starfsmenn eigi, án verulegs kostnaðar, kost á námskeiðum, sem geri þeim mögulegt að taka að sér vandasamari störf en þeir gegna.

Ef störf eru lögð niður vegna tækni eða skipulagsbreytinga, eiga starfsmenn, án tilkostnaðar kost á endurhæfingarmenntun, sem geri þeim mögulegt að taka að sér önnur störf með óbreyttum tekjumöguleikum.

3. gr.

Stjórn sjóðsins skal skipuð fjórum mönnum til fjögurra ára í senn. Tveir skulu skipaðir af borgarstjóra og tveir af stjórn St.Rv. Stjórnin skal halda gerðabók og rita í hana allar samþykktir sínar. Til þess að samþykkt sé lögmæt, þarf meiri hluti stjórnarmanna að greiða henni atkvæði.

4. gr.

Tekjur sjóðsins eru:

- a) Framlag úr borgarsjóði, er nema skal 0,3% af heildarlaunum félagsmanna St.Rv. Hlutfall þetta skal endurskoða árlega miðað við þarfir sjóðsins.
- b) Vaxtatekjur.

Tekjum sjóðsins skal einungis varið í samræmi við markmið hans sbr. 2. gr.

5. gr.

Til þess að annast hlutverk sitt skal sjóðsstjórn, eftir því sem hún telur unnt, beita sér fyrir námskeiðum og annarri fræðslustarfsemi, er lýtur að aukinni starfsmenntun sjóðfélaga eða endurhæfingarnámi þeirra. Starfsemi þessa er sjóðnum heimilt að rækja í samvinnu við aðra aðila. Þá er sjóðsstjórn m.a. heimilt að veita fjárstyrki úr sjóðnum til eftirtaldrá aðila og verkefna, enda samrýmist þau markmiðum þeim sem að er stefnt sbr. 2. gr.:

1. Einstakra sjóðfélaga til:
 - a) að sækja námskeið eða stunda nám innanlands.
 - b) námsdvalar erlendis
 - c) rannsókna eða ákveðinna verkefna sem teljast til endurmenntunar þeirra.
2. Starfsmannafélags Reykjavíkurborgar til námskeiðahalds á vegum félagsins eða í samstarfi við aðra.

3. Borgarstofnana, þar sem sjóðfélagar starfa, til námskeiðahalds og annars kostnaðar við menntun starfsmanna, sem fellur undir 2. gr. þ.m.t. launakostnaður.

6. gr.

Þeir, sem æskja styrks úr sjóðnum skulu senda stjórn sjóðsins umsókn þar að lútandi, þar sem fram komi lýsing á því námi eða verkefni sem styrkurinn skal renna til, áætlaðan kostnað, hvenær fyrirhugað er að stunda námið eða verkefnið, sem styrkur er veittur út á og aðrar þær upplýsingar er sjóðstjórn kann að telja nauðsynlegar. Á grundvelli þeirra tekur sjóðsstjórn ákvörðun um hvort og hve háan styrk viðkomandi umsækjandi skuli fá.

7. gr.

Skrifstofa St. Rv.¹⁾ annast reikningshald sjóðsins, innheimtir tekjur hans og innir af hendi greiðslur úr honum, allt eftir tilvísun sjóðsstjórnar.

8. gr.

Reikningsár sjóðsins er almanaksárið. Reikningar skulu liggja fyrir í lok febrúar ár hvert og skulu endurskoðaðir af til þess kjörnum endurskoðendum.

1) Samkomulag dags. 14. nóvember 1991.